

Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie

Guhleemann, Kerstin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Magisterarbeit / M.A. thesis

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Guhleemann, K. (2011). *Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie*. (sfs Beiträge aus der Forschung, 174). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355324>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kerstin Guhleemann

Alleine in der Nacht?

**Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten
auf die soziale Integration von Jugendlichen in der
Gastronomie**

M.A.-Arbeit

Ruhr Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft
betreut durch: Prof. Dr. Rolf Heinze (Erstgutachter)
Prof. Dr. Heiner Minssen (Zweitgutachter)

Dortmund, Januar 2011

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Atypische Arbeitszeiten	9
2.1 Arbeitszeitflexibilisierung	10
2.2 Entwicklung atypischer Arbeitszeiten	11
2.3 Beanspruchungen und Belastungen aus atypischen Arbeitszeiten	12
3. Arbeit in Dienstleistungsberufen	15
3.1 Das Gastgewerbe	15
3.3 Arbeitszeiten und Schichtformen	18
3.4 Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die Beschäftigten	19
4. Zwischenfazit	21
5. Die Wirkungsweise von Ressourcen	21
5.1 Gesellschaftliche Entwicklung und Freizeitmöglichkeiten	23
5.2 Mediale Entwicklungen	24
6. Die Jugendlichen	28
6.1 Jugendliche und Erwerbsarbeit	30
6.2 Jugendliches Sozialverhalten und Freizeitvorlieben	32
6.3 Jugendliches Mediennutzungsverhalten	34
7. Zwischenfazit	37
8. Herleitung der Hypothesen	38
8.1 Belastungen und Ressourcen der Jugendlichen in der Gastronomie	38
8.2 Vermutete Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie	40
8.3 Die Untersuchungshypothesen	42
8.4 Die Forschungsfragen	43
9. Schriftliche Befragung von Auszubildenden in der Gastronomie	43
9.1 Erhebungsinstrument	44
9.2 Erschließung des Untersuchungsfeldes	44
9.3 Beschreibung der Stichprobe	45
9.4 Auswertung der Forschungsfragen	46
9.4.1 Arbeitszeiten	46
9.4.2 Gesundheitliche Beanspruchungen	47
9.4.3 Einflussfaktoren der sozialen Integration	51
9.4.4 Chronotyp	58
9.4.5 Veränderungen im Sozialleben	59
9.4.6 Veränderungen im Freizeitverhalten	60
9.4.7 Kompensation der Einschränkungen	61
9.4.8 Kompensationspotenzial der neuen Medien	62

9.5	Überprüfung der Hypothesen	63
10.	Der Praxisfall - Untersuchung eines Gastronomiebetriebs	65
10.1	Der Betrieb	66
10.2	Die „Mitunternehmer“	68
10.3	Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen	69
10.4	Belastungen durch die Arbeit – gesundheitlich	71
10.5	Belastungen durch die Arbeit – Arbeitsbedingungen	71
10.6	Auswirkungen der Arbeit auf soziale Integration	72
10.7	Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben	73
10.8	Berufliche Präferenzen	74
10.9	Zusammenfassung	75
11.	Überprüfung der Leithypothese	75
12.	Weiterführende Forschungsansätze	78
13.	Fazit und Ausblick	80
	Verwendete Literatur	82

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. K1:	Struktur des Betrachtungsgegenstandes	9
Tab. K3.1:	Veränderungsraten im Vergleich zur Vorjahresperiode nach Wirtschaftszweigen	16
Abb. K5.2:	Belastungen – Ressourcen – Beanspruchungen	28
Abb. K9.3:	Basisdaten der Stichprobe	45
Abb. F2:	Mittelwertsvergleich der körperlichen Beschwerden	48
Tab. F2_R:	Regressionstabelle Gesundheit	49
Abb. F3_1:	Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	52
Tab. F3_2:	Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	54
Tab. F3_3:	Regressionsanalyse Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	55
Abb. F5:	Veränderungen im Freundeskreis	60
Abb. F6:	Veränderungen im Freizeitverhalten	61
Abb. F7:	Kompensation später Arbeitszeiten	62

Abkürzungsverzeichnis

BMI	Body Mass Index
BGN	Berufsgenossenschaft Nahrung und Gaststätten
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KVP	Kontinuierlicher Veränderungsprozess
MAX	MitarbeiterInnen Aktien Index
MMORPG's	Massively Multiplayer Online Roleplay Games
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
SMS	Short Message Service
VIF	Varianzinflationsfaktor
WOW	World of Warcraft
24/7	24-Stunden-Verfügbarkeit von Dienstleistungen an sieben Tagen pro Woche

1. Einleitung

„Mit Menschen zu tun haben, Abwechslung, flexible Arbeitszeiten“ – das hört man oft, wenn man junge Menschen nach ihren Vorstellungen von ihren künftigen Berufen fragt. Und doch sind es genau diese Punkte, die in der Arbeitsforschung als „atypische Arbeitszeiten“ und „Emotionsarbeit“ am stärksten problematisiert werden. Gesundheitliche, soziale und psychische Probleme scheinen demnach eine nur schwer abwendbare Folge der Nacht- und Schichtarbeit zu sein – insbesondere bei schlechter Planbarkeit der Arbeitszeit – und Emotionsarbeit führt oft zu Burnout und Erschöpfung. Dies scheint auf den ersten Blick einen Widerspruch zwischen der Wahrnehmung der Jugendlichen und der Einschätzung der Forschung zu implizieren und wirft Fragen auf. Sind die Erwartungen Jugendlicher an die Arbeit zu naiv und unreflektiert, mangelt es an berufsberatender Aufklärung oder liegt den oben genannten Begriffen ein zu großer Interpretationsspielraum zugrunde? Ist die Dissonanz nur scheinbar vorhanden oder folgt der Widerspruch einer bestimmten Logik? Gelten für junge Menschen eventuell ganz andere Gesetzmäßigkeiten als für die in der Arbeitsforschung vorwiegend betrachteten ArbeitnehmerInnen? Sind die Probleme möglicherweise nicht alters-, sondern branchenspezifisch?

Die eingangs genannten Schlagworte weisen darüber hinaus stark in Richtung der in den letzten Jahrzehnten ausgiebig diskutierten personenbezogenen Dienstleistungen. Und tatsächlich entfällt mehr als die Hälfte aller Ausbildungsplätze mittlerweile auf entsprechende Dienstleistungsberufe (vgl. DGB-Bundesvorstand 2009). Eine in diesem Zusammenhang vergleichsweise wenig beachtete Branche ist die Gastronomie. In gastronomischen Betrieben arbeitet ein überdurchschnittlich hoher Anteil Jugendlicher und junger Erwachsener in Teamarbeit mit Menschen in stark flexiblen Arbeitszeiten und verrichtet abwechslungsreiche, an Kundenwünschen orientierte Tätigkeiten. Folgt man aktuellen arbeitswissenschaftlichen Theorien (z.B. Seibt/Göthel/Griefahn 2005, Drexler/Baumeister 2006, Beermann 2008, Bohle 2004, Wüthrich 2003 und Dagsland 2006), wäre in diesem Bereich somit ein hohes Maß an sozialen, psychischen und physischen Problemen zu erwarten. Doch existieren diese tatsächlich oder bleiben sie in der speziellen Kombination aus Branchenspezifität und dem niedrigen Altersschnitt aus?

In der vorliegenden Arbeit sollen die Theorien zu gesundheitlichen und sozialen Problemen als Folge atypischer Arbeitszeiten auf ihre Gültigkeit in der heutigen Zeit, im Dienstleistungssektor, speziell der Gastronomie und speziell für junge Menschen überprüft und eventuell modifiziert werden. Die Arbeit soll dabei einen Strang dieser Thematik näher beleuchten, indem sie sich der Frage nach den Auswirkungen der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in der Gastronomie auf die soziale Integration der dort beschäftigten Jugendlichen widmet. Die Bearbeitung dieses Themas geschieht unter Rückgriff auf Theorien der Nacht- und Schichtarbeitsforschung, der Salutogenese und unter Betrachtung eines sich wandelnden Freizeit- und Sozialverhaltens der Jugendlichen. Hier prallen zwei

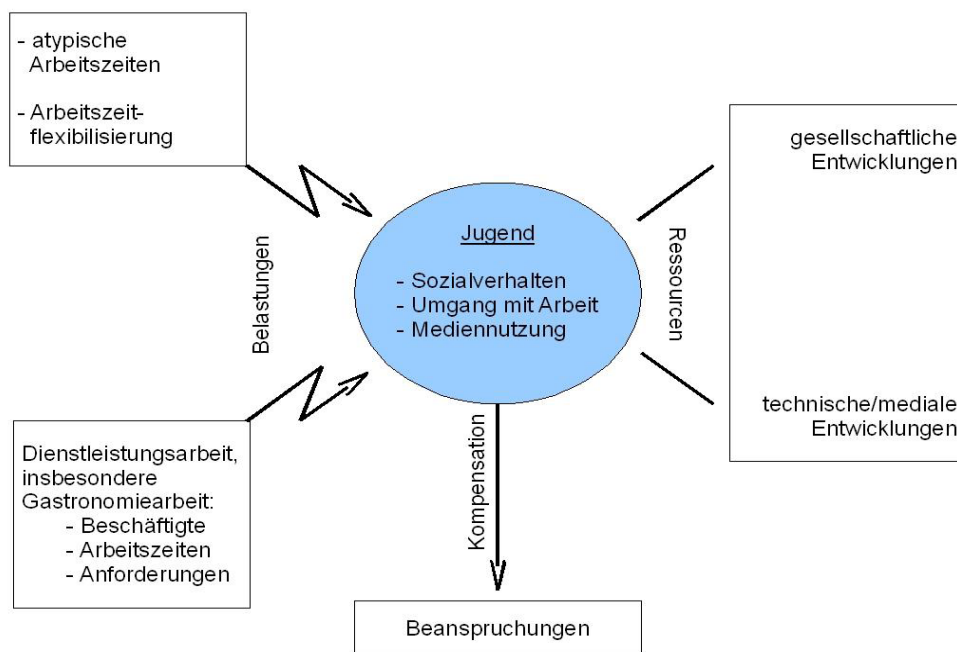
Pole aufeinander: Denn während der Nacht- und Schichtarbeit die Gefahr sozialer Desynchronisation anhaftet, zeichnen sich Jugendliche durch ein ausgeprägtes Sozialleben und reges Kommunikationsverhalten aus. Die durch die Arbeitszeit stark eingeschränkten sozialen und kommunikativen Möglichkeiten müssten die Jugendlichen demnach besonders hart treffen – oder aber von ihnen besonders leicht kompensiert werden können. Schließlich hat diese Generation, die von Gesellschaftswissenschaftlern auch als „digital natives“ oder „screenager“ bezeichnet wird, den arbeitszeitbedingten Restriktionen das geballte Potenzial einer komplexen Medienwelt entgegenzusetzen. Gerade seit der Verbreitung des Internets bieten sich vollkommen neue Möglichkeiten und Wege, mit den Belastungen der Arbeit umzugehen, was wiederum die Frage verstärkt, inwieweit die Erkenntnisse aus der Arbeitsforschung noch auf die Jugendlichen in der Gastronomie anwendbar sind.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen (Kapitel zwei bis acht) und einen empirischen Teil (Kapitel neun bis elf). Am Anfang steht der Versuch, sich dem Thema durch eine Betrachtung atypischer Arbeitszeiten und deren Auswirkungen anzunähern. Im zweiten Kapitel erfolgt nach einem Blick auf die Ausmaße und Formen der Arbeitszeitflexibilisierung eine Charakterisierung der Schicht-, Abend- und Nachtarbeit mit ihren Auswirkungen auf Gesundheit, Biorhythmus und Lebensweise der Beschäftigten. Das folgende Kapitel befasst sich mit den Belastungen in Dienstleistungsberufen allgemein und der Gastronomie im besonderen. Nach einem kurzen Blick auf die Arbeit in Dienstleistungsberufen wird die Arbeit in der Gastronomie im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Schichtformen, Zusammensetzung der Beschäftigten und formale, psychische sowie physische Anforderungen vorgestellt. Um den Zusammenhang zwischen Belastungen, Beanspruchungen, internen und externen Ressourcen zu verdeutlichen, wird nach einem Zwischenfazit (Kapitel vier) im fünften Kapitel das Konzept der Salutogenese vorgestellt. Die über den beruflichen Kontext hinaus für die Gestaltung des Soziallebens nutzbaren externen Ressourcen, die gesellschaftlichen und medialen Entwicklungen und die Freizeitmöglichkeiten, besonders im Hinblick auf jüngste Veränderungen, sind ebenfalls Thema des fünften Kapitels. Darauf folgt in Kapitel sechs eine Betrachtung der spezifischen Einstellungen und Lebensweisen von Jugendlichen in Bezug auf Veränderungen durch den Wechsel von der Schule ins Berufsleben. Anschließend werden die sozialen Netzwerke Jugendlicher einer näheren Prüfung unterzogen. Hier sollen Veränderungen im Kommunikationsverhalten in jüngster Zeit und die generelle Bedeutung von Kommunikationsmedien im Sozialleben der Jugendlichen dargelegt werden.

Nach einem Zwischenfazit im siebenten Kapitel wird auf der Basis dieser theoretischen Erkenntnisse in Kapitel acht eine komplexe Leithypothese mit sechs Unterhypothesen entwickelt. Aus diesen werden Forschungsfragen abgeleitet, die im weiteren Verlauf durch eine quantitative schriftliche Befragung von Auszubildenden in der Gastronomie empirisch überprüft werden (Kapitel neun). Für eine bessere Lesbarkeit und Übersicht wird ein Großteil der vorgestellten Ergebnisse in tabellarischer Form angehängt; Auswer-

tungstabellen werden nur dort in den Text integriert, wo sie für das Textverständnis hilfreich sind. Auf die empirische Auswertung folgt eine Überprüfung der Unterhypothesen. An die quantitative Umfrage schließt sich in Kapitel zehn eine Fallstudie in einem Gastronomiebetrieb an, die sich aus einer Betriebsbesichtigung und leitfadengestützten Interviews mit jungen Beschäftigten und deren Vorgesetzter zusammensetzt. Die Fallstudie dient der Tiefenexploration des Themas und dazu, die statistischen Ergebnisse der quantitativen Befragung in einen konkreten Kontext einzuordnen und zu interpretieren. Im sich anschließenden elften Kapitel erfolgt die Überprüfung der Leithypothese durch eine Auswertung der Ergebnisse aus dem quantitativen und qualitativen Teil, bevor nach einem Blick auf durch die Untersuchung entstandene Fragen und mögliche Forschungsansätze (Kapitel zwölf) im dreizehnten Kapitel Fazit und Ausblick die Arbeit abschließen.

Abb. K1: Struktur des Betrachtungsgegenstandes



(Quelle: eigene Darstellung)

2. Atypische Arbeitszeiten

In diesem Kapitel erfolgt eine Betrachtung der Arbeitszeitformen. Nach einer Definition der atypischen Arbeitszeiten wird zunächst ein allgemeiner Überblick über deren Auftreten, und die aktuelle Entwicklungen gegeben. Anschließend erfolgt eine Beschäftigung mit der Ebene der konkreten Ausprägungsmöglichkeiten von Flexibilisierung und eine Beschäftigung mit der Frage, welche Probleme

die Arbeit in flexibilisierten Zeitstrukturen für die Beschäftigten nach sich ziehen kann.

2.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist innerhalb der Arbeitssoziologie ein seit Jahren häufig diskutiertes Thema (vgl. Hielscher 2005, Eberling et al., Baillood et al. 1997, Kratzer 2003), das aktuell durch die Debatten um die Erhöhung der Wochenarbeitszeit eine neue Relevanz erfährt. Als Referenzgröße gilt dabei die Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten – die so genannte „Normalarbeitszeit“. Diese wird überwiegend bezüglich Lage, Dauer und Verteilung dadurch beschrieben, dass von Montag bis Freitag tagsüber und einschichtig 35 bis 42 Stunden gearbeitet werden, ohne dass Überstunden oder Gleitzeit berücksichtigt sind. Atypische oder flexible Arbeitszeiten sind in Abgrenzung dazu alle abweichenden Formen (vgl. Hielscher 2005: 65)¹. Mit dieser Abgrenzung einhergehend lässt sich in der Literatur der Ausdruck „diachron gespaltene Zeitstruktur“ (Deutschmann 1985) finden, mit dem eine strikte Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit bezeichnet ist. Mit dem Konstrukt der „Normalfreizeit“ wird damit eine bei einem Großteil der ArbeitnehmerInnen ähnlich gelagerte arbeitsfreie Zeit benannt – das Zeitfenster zwischen „Normalarbeitszeit“ und Schlafenszeit (vgl. Baillood 1997: 32). In diesem zeitlichen Areal findet man daraus resultierend das größte Freizeitangebot und terminliche Verpflichtungen von Seiten verschiedener Organisationen oder Institutionen. Die „Normalarbeitszeit“ galt lange nicht nur als normative Größe, sondern auch als dominierender Typus, ist inzwischen allerdings mehr und mehr in Auflösung begriffen. Dabei spielen einige – teilweise gegenläufige – Trends eine bedeutende Rolle: Zum einen gibt es eine Verschiebung der Bereiche, in denen atypische Arbeitszeiten vorherrschen. Im Kontext des sektoralen Wandels wurden die ehemals von Schichtarbeit dominierten Bereiche Produktion und Verarbeitung, wie beispielsweise in der Kohle- und Stahlindustrie, immer produktiver und damit weniger personalintensiv. Gleichzeitig stieg die Bedeutung personenbezogener, unternehmensbezogener und distributiver Dienstleistungen. Dabei ist nicht nur ein Anstieg der Menge der angebotenen Dienstleistungen zu konstatieren, sondern auch eine zeitliche Ausdehnung des Angebotes – der Trend geht in Richtung einer 24-Stunden-Verfügbarkeit von Dienstleistungen an sieben Tagen pro Woche (24/7). Da das Dienstleistungsgewerbe zudem einen vergleichsweise personalintensiven Wirtschaftsbereich darstellt, hat diese Entwicklung zur Folge, dass atypische Arbeitszeiten in den traditionellen Bereichen unbedeutender werden und

1 Diese strikte Trennung blieb im Zuge zunehmender Auflösung der "Normalarbeitszeit" nicht unkritisiert. Da atypische Arbeitszeiten zur „neuen Normalität“ werden und die Bandbreite der atypischen Arbeitszeiten immer größer wird, trifft man in der Literatur auf die Forderung nach einer überdachten Referenzgröße und weiterführenden Unterteilungen, beispielsweise in „beschränkte flexible“, „moderate“ und „extreme“ Flexibilisierung (vgl. Linnekohl/Rauschenberg 1996: 18f, Herrmann et al. 1999: 25).

sich verstärkt im Dienstleistungssektor finden (vgl. Groß/Sieglen 2007: 204).

Eine weitere Entwicklung ist der Rückgang der Vollbeschäftigung. Während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und der Mini-Jobber aufgrund der schlechten Wirtschaftslage und des Bestrebens der Unternehmen nach größtmöglicher Konkurrenzfähigkeit steigt, verlängert sich gleichzeitig die durchschnittliche Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten. Einhergehend mit der Veränderung der Dauer werden Abweichungen von der „Normalarbeitszeit“ hinsichtlich Verteilung und Lage schrittweise immer selbstverständlicher (vgl. ebd.: 202). Auch hier spielen Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit eine bedeutende Rolle. Im Zuge der Globalisierung steigen die Anforderungen an die Unternehmensflexibilität. Um eine gute Marktposition zu erreichen oder zu halten, wird eine größere Unmittelbarkeit zwischen Arbeitseinsatz und Markterfordernissen geschaffen, indem von den Beschäftigten eine höhere Arbeitszeitflexibilität erwartet wird. Eine andere Form ist die Vorgabe von gewünschten Ergebnissen, die in eigenen zeitlichen Rahmen erfüllt werden müssen. Somit ist die Wandlung der Bezugsgröße und des Regelungsmechanismus der Arbeitszeit maßgebend: Von einer Kollektivität und Fremdorganisation nach Unternehmenserfordernissen ausgehend, ist diese zunehmend an den Erfordernissen des Marktes ausgerichtet (vgl. Kratzer 2003: 205f). Dabei ist zu beachten, dass der Autonomiegrad der Beschäftigten im Hinblick auf die Mitgestaltung der Arbeitszeiten je nach externen Erfordernissen stark variiert. Neben der selbstgewählten Arbeitszeitflexibilität, die oft in Modellen der Gleitzeit, Vertrauensarbeit oder Zeitkontenmodellen anzusiedeln ist, besteht in anderen Bereichen wenig zeitliches Mitspracherecht. Dennoch kann es für die Beschäftigten durchaus erwünscht sein, in von der Normalarbeitszeit abweichenden Formen zu arbeiten. Durch die personelle Koppelung an die Nachfragezeiten ist im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen die geringste Autonomie zu erwarten.

2.2 Entwicklung atypischer Arbeitszeiten

Entsprechend ihrer Lage werden die atypischen Arbeitszeiten unter die Kategorien Abend-, Nacht- und den allgemeineren Begriff der Schichtarbeit gefasst. Eine andere Einteilung unterscheidet nach dem Ausmaß der Flexibilisierung (vgl. Linnekohl/Rauschenberg 1996: 18f, Herrmann et al. 1999: 25).

Insgesamt konnten im Jahr 2006 bei ungefähr der Hälfte aller ArbeitnehmerInnen extrem flexible Arbeitszeiten festgestellt werden. Darunter fasst man bei einer Einteilung in extrem und moderat flexibilisierte Arbeitszeiten diejenigen, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden überschreitet, eine Schwankung von über 20 Stunden pro Woche gegeben ist oder eine Verteilung der Arbeitszeit auf ein 24-Stunden Schichtsystem an mindestens fünf Wochentagen erfolgt (vgl. Groß et al. 2007: 6). Die Daten über den Anteil der Beschäftigten mit atypischen oder Normalarbeitszeiten stellen sich wie folgt dar: 1991 befanden sich 38% der ArbeitnehmerInnen in

einer Anstellung mit atypischen Arbeitszeiten, 2005 bereits 50%, während 2007 nur noch knapp 13% der ArbeitnehmerInnen in einem Arbeitsverhältnis mit „Normalarbeitszeit“ beschäftigt waren – die Beschäftigung in „Normalarbeitszeiten“ ist somit von der Regel zur Ausnahme geworden (vgl. ebd.: 6). Dabei arbeiten zirka 14% aller ArbeitnehmerInnen an Sonn- und Feiertagen und fast 10% nachts. Es lassen sich also zwei Trends festhalten: zum einen der stetig steigende Anteil atypischer Arbeitszeiten und zum anderen gesamtgesellschaftlich ihre Veränderung nach dem Muster der Dienstleistungsbereiche.

Im Bereich der Schichtarbeit unterscheidet man auf der Ebene der Schichtanzahl Zwei- oder Dreischichtmodelle, während im Hinblick auf die Tageszeit eine Einteilung in Früh-, Tag-, Spät-, und Nachtschicht erfolgt. In der Gastronomie – und hauptsächlich dort – ist darüber hinaus die Sonderform der Teilschicht anzutreffen. So wird eine Arbeitszeitform mit einer laut Tarifvertrag zehn Stunden nicht überschreitenden Arbeitszeit genannt, die mindestens einmal durch eine zwei- bis vierstündige Ruhepause unterbrochen wird, wobei Lage und Dauer innerhalb eines Zeitfensters von sechs bis 22 Uhr variieren können (Kramer/Furthner 1996: 10). Der Teildienst entstand im Zuge der Arbeitszeitverkürzung nach 1945, durch welche sich die vorher übliche „Zimmerstunde“ zu einer längeren Pause ausgedehnt hat. Mit dieser Regelung ist es besonders Betrieben mit wenig Personal möglich, die Arbeitsspitzen mittags und abends personell abzudecken, ohne die erlaubte Tagesarbeitszeit in einem zu hohen Maße zu überschreiten. Daten von 1980 und 1991 zufolge waren 25% aller Gastronomie-Angestellten im Teildienst beschäftigt² (Kramer/Furthner 1996: 10, Hofmann/Seitz 1996: 13). Generell ist ein nachfragebedingter Zusammenhang zwischen der Betriebsform und der Schichtart festzustellen (siehe Kapitel 3.3).

2.3 Beanspruchungen und Belastungen aus atypischen Arbeitszeiten

Die Auswirkungen von Schichtarbeit auf die MitarbeiterInnen sind häufig untersucht worden. Dabei zielen einigen Untersuchungen direkt auf die Beanspruchungen ab, die in diesem Kapitel neben den Belastungen kurz beschrieben werden sollen³. Eine differenziertere Beschäftigung mit der Problematik erfolgt in Kapitel fünf.

2 Offenbar fanden danach keine Erhebungen der Teildienststrategie mehr statt. Auch die Statistikabteilungen der DeHoGa und NGG können keine aktuelleren Daten nennen. Da es sich bei dieser Dienstform jedoch um eine Maßnahme zur Abdeckung der zweiten Tagesarbeitsspitzen handelt, die besonders in kleineren Betrieben mit wenig Personal üblich ist und sich an diesen Gegebenheiten nicht viel geändert hat, kann davon ausgegangen werden, dass diese Zahlen noch immer als grober Orientierungspunkt aussagekräftig sind.

3 Nach DIN 33 405 (später DIN EN ISO 10075-1) sind unter Belastungen alle aus einer Arbeitsaufgabe auf den Menschen rückwirkenden Einflüsse zu verstehen, während unter den Begriff Beanspruchungen die zeitgleich unmittelbaren Auswirkungen dieser Belastungen in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien gefasst werden (vgl. Nachreiner, Schulerus 2002:520).

Da Dienstleistungen am Menschen hauptsächlich zu Zeiten der Normalfreizeit nachgefragt werden, ergibt sich speziell für die Gastronomiearbeit zunächst das Problem der Unvereinbarkeit der Arbeit mit den gesellschaftlichen Freizeitgewohnheiten. Die offensichtlichste zu vermutende Folge von Arbeit in den sozial wertvolleren Nacht- und Abendstunden wird somit in der verminderten Möglichkeit zur Teilnahme am allgemeinen gesellschaftlichen Leben durch ein eingeschränktes Freizeitangebot gesehen. Die Gefahr der sozialen Desynchronisation⁴ durch Spät- und Nachtarbeit wird von vielen AutorInnen betont (vgl. Seibt/Göthel/Griefahn 2005, Drexler/Baumeister 2006, Beermann 2008, Bohle 2004, Wüthrich 2003 und Dagsland 2006). Damit einhergehend sprechen Hoffmann/Seitz (1996: 14) von Beobachtungen einer Störung des Familienlebens, Unzufriedenheit in Partnerbeziehungen und einem geringeren Maß an Sozialkontakten. Neben der Arbeit an Abenden schränkt auch Wochenendarbeit die gemeinsam nutzbare Freizeit mit Freunden oder PartnerInnen mit Normalarbeitszeiten und die Möglichkeit zur Teilnahme am kulturellen oder Vereinsleben stark ein und führt bei Beschäftigten in der Gastronomie oft zu einer Verschiebung des sozialen Umfeldes in den Kollegenkreis (Dagsland 2006: 2, Wüthrich 2003: 21). Laut Seibt et al. (2005) wurde in Längsschnittstudien festgestellt, dass Menschen nach Frühdiensten täglich im Schnitt 4,4 Stunden mit anderen Menschen verbrachten, nach Nachtdiensten 1,8 Stunden und nach Teildiensten zwei Stunden. Die Unzufriedenheit mit der sozialen und häuslichen Situation durch Schichtarbeit war bei MitarbeiterInnen unter 30 Jahren am höchsten. Demgegenüber konnten Colquhoun/Knauth (1996: 114) keinen Unterschied in der sozialen Freizeitnutzung von SchichtarbeiterInnen und TagarbeiterInnen feststellen, wobei allerdings angemerkt werden muss, dass deren Ergebnisse sich auf ältere ArbeiterInnen im produzierenden Gewerbe beziehen. Die geringeren Abweichungen könnten in diesem Fall mit der stärkeren Einbindung älterer ArbeiterInnen ins Familienleben und der geringeren Relevanz des Freundeskreises zu erklären sein.

Neben sozialen Einschränkungen kann eine Verschiebung der Arbeitszeit aber auch gesundheitliche Probleme nach sich ziehen. Die Gefahr schwerwiegender Folgen in stärkster Ausprägung wird der Nachtarbeit zugeschrieben. Diese soll zu schweren Störungen der zirkadianen Rhythmik der Beschäftigten führen. Damit wird der biologische 24-Stunden-Rhythmus eines Menschen bezeichnet, der durch verschiedene Zeitgeber wie Hell-Dunkel-Wechsel, aber auch soziale Kontakte und Mahlzeiten gesteuert wird. Grundsätzlich ist der Mensch ein tagaktives Wesen, also auf Schlaf und Erholung in der Nacht und Leistungserbringung tagsüber eingestellt (vgl.

4 Bei der Betrachtung möglicher Folgen von atypischen Arbeitszeiten kann zwischen biologischer und sozialer Desynchronisation unterschieden werden. Während erstere die Verschiebung des körperlichen Rhythmus an die durch die Arbeitszeit veränderten Zeitgeber beschreibt, wird mit sozialer Desynchronisation die Blockierung der Sozialkontakte oder deren zeitliche Verschiebung bezeichnet (vgl. Janßen/Nachreiner 2004: 19f). Zur besseren Abgrenzung innerhalb der Argumentation wird „soziale Desynchronisation“ im Folgenden im Sinne der ersten Bedeutung verwendet, da eine Verschiebung bereits als Kompensation verstanden werden und nicht mit Einschränkung gleichgesetzt werden kann.

Seibt et al. 2005: 153, Wüthrich 2003: 19). Weicht die Arbeitszeit vom ursprünglichen Rhythmus ab, kommt es zu einer Dissonanz zwischen den einzelnen Zeitgebern, die eine entsprechende Anpassungsleistung erforderlich macht. Der menschliche Körper benötigt pro Stunde, die der Wach- und Schlafrythmus verschoben wird, einen Tag für die Umstellung, wobei Schichtwechsel und freie Tage wieder zu neuen Verschiebungen führen. Da jedoch auch unter Idealbedingungen keine vollständige Anpassung an eine Verschiebung des Biorhythmus um einen halben Tag geschehen kann, kommt es bei Nachtarbeit häufig zu Störungen des Schlafs und damit der Erholungsfähigkeit, des Essverhaltens und des Allgemeinbefindens sowie anhaltenden Erschöpfungs- und Schläfrigkeitszuständen. Das Risiko dafür ist bei häufig wechselnden Schichten am größten. Folgen werden mit Abfall der Leistungsbereitschaft, der Produktivität, der Konzentration, der Aufmerksamkeit und konsekutiv auch des Befindens beschrieben (vgl. Knauth/Hornberger 1997: 57f, Griefahn 2003: 617, Wüthrich 2003: 19f).

Ergebnisse zahlreicher Untersuchungen (meist Querschnittsuntersuchungen) zum Thema Schichtarbeit, Stress und Gesundheit sind schwer zu beurteilen, da die Wirkung von Schichtarbeit auf den Gesundheitszustand nicht ohne Berücksichtigung weiterer arbeitsbedingter und sozialer Einflüsse zu bewerten ist. Inwieweit die aus der Schichtarbeit resultierenden Veränderungen der Lebensweise zu Störungen von Befinden und Gesundheit beitragen, ist entscheidend von der persönlichen Situation der ArbeitnehmerInnen abhängig, vor allem der Akzeptanz der Schichtarbeit durch sie selbst und ihre Familie. Je mehr die Arbeitszeiten individualisiert werden und die Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeitspläne mitwirken können, umso geringer ist die arbeitsbedingte psychosoziale Belastung und umso deutlicher der positive Einfluss auf Befinden, Leistung, Work-Life-Balance und Zufriedenheit (vgl. ebd.). In den wenigen vorhandenen Längsschnittstudien wurde eine größere Häufigkeit von Magen-Darm-Erkrankungen bei Nacht- und SchichtarbeiterInnen im Vergleich zu TagarbeiterInnen gefunden (vgl. Angersbach 1980, Lennernaes 1993). Ebenso wurde ein Zusammenhang zwischen Nachtarbeit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen postuliert. Diese körperlichen Probleme können durch psychische Faktoren, Stress und Schlafstörungen verstärkt oder verursacht werden (vgl. Reimann 1993).

Die gastronomiespezifische Schichtform der Teilschicht wird ebenfalls sehr kritisch betrachtet. Hierbei konnten keine negativen gesundheitlichen Auswirkungen nachgewiesen werden, aber Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit sowie eine geringere Zufriedenheit mit dem Familienleben und freundschaftlichen Beziehungen. Durch die Ausdehnung der Arbeitszeit auf 10 bis 14 Stunden mit einer durch doppelte Wege- und Vorbereitungszeiten verkürzten und somit regenerativ und sozial nur bedingt nutzbaren Pause spricht man hier von noch stärkeren Einschränkungen im sozialen Umfeld als in Zweischichtsystemen (vgl. Hofmann/Seitz 1996: 1; Kramer/Furthner 1996: 12f).

In Bezug auf Jugendliche ist der gesicherte Kenntnisstand in der Literatur sehr begrenzt.

3. Arbeit in Dienstleistungsberufen

In diesem Kapitel wird zunächst ein allgemeiner Überblick der Arbeit in Dienstleistungsberufen gegeben, die nach einer kurzen Vorstellung des Gastgewerbes in den konkreten Kontext der Gastronomiearbeit mit ihren spezifischen Anforderungen überführt wird.

Der Dienstleistungssektor, der auch als tertiärer Sektor bezeichnet wird und der mit den größten Hoffnungen verknüpfte Wirtschaftsbereich des 21. Jahrhunderts war, entzieht sich einer genau abgrenzenden Definition bis heute und vereint vielfältige Bereiche. So unterscheidet man beispielsweise soziale, staatliche, konsumbezogene, unternehmensbezogene und distributive Dienste. Doch trotz der großen Spanne lassen sich bestimmte Spezifika der Arbeit in diesem Sektor ausmachen. In diesem Zusammenhang sind die geringe Rationalisierbarkeit und das *uno-actu-Prinzip* – der zeitliche Zusammenfall von Produktion und Konsumption – bedeutsam, die den Bereich zu einem sehr personalintensiven machen (vgl. Hartmann 2002: 21). Gerade personen- und konsumbezogene Dienstleistungen werden oft im Zeitfenster der Normalfreizeit, also in den Abend- und Nachtstunden nachgefragt und erbracht, was eine entsprechende Verschiebung der Arbeitszeiten der Beschäftigten bedingt (vgl. Beermann 2008: 2).

Ein zentrales Merkmal vieler personenbezogener Dienstleistungen ist ihr interaktiver Charakter: Die Arbeit ist von kontinuierlicher Abstimmung mit KollegInnen und KundInnen sowie Kooperationsanforderungen geprägt. Daraus ergeben sich Begrenzungen der Handlungsspielräume der einzelnen MitarbeiterInnen. Aus diesem Missverhältnis von Anforderungen und Kontrollmöglichkeiten können psychosoziale Belastungen, Stress und Frustration resultieren (vgl. Dunkel 2005: 3). Bekannt geworden ist in diesem Zusammenhang ebenso die Gefahr von Burnout und mentaler Erschöpfung durch Emotionsarbeit, der ständigen Anforderung der Zurschaustellung von Freude, Herzlichkeit und Freundlichkeit, unabhängig von der tatsächlichen Gefühlslage und der Behandlung durch den KundInnen, wie sie Hochschild (1990: 28) im Zusammenhang mit der Arbeit von Stewardessen beschrieben hat. Auch die Arbeit in der Gastronomie ist – abgesehen von der Arbeit in der Küche – stark von Emotionsarbeit geprägt.

3.1 Das Gastgewerbe

Das Gastgewerbe ist mit zirka 240.000 Betrieben, einer Million Beschäftigten und einem Jahresumsatz von 55,5 Milliarden Euro in Deutschland ein bedeutender Wirtschaftszweig, der an der Bruttowertschöpfung einen Anteil von zirka 2% hat (vgl. www.dehoga-bundesverband.de; www.destatis.de). Zum Gastgewerbe zählen Beherbergungsbetriebe, Schank- und Speisewirtschaften, Kantinen und Caterer.

Auffällig ist der hohe Anteil an Kleinstbetrieben und KMU⁵, die 93% aller Unternehmen ausmachen, aber nur 34% des Umsatzes erzielen (vgl. Roßmann et al. 2009: 976). Neuere Trends gehen analog zu den Filialisierungs- und Monopolisierungstendenzen in den meisten Wirtschaftszweigen in Richtung einer verstärkten Konzentration der Hauptumsätze auf wenige Gastronomieunternehmen. Neben Erhöhung der Anzahl der Hotelgesellschaften und in Ketten eingebundener Betriebe sind Franchise-Unternehmen und die Systemgastronomie als stark aufstrebender Zweig mit kontinuierlich steigenden Betriebszahlen zu nennen. Demgegenüber ist die Zahl der kleinen inhabergeführten Betriebe in allen Bereichen der Gastronomie rückläufig.

Die Gastronomie ist wie andere Dienstleistungsbranchen stark konjunkturabhängig und hat abgesehen von einem Aufschwung durch die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 seit dem Jahr 2001 leichte Umsatzeinbußen zu verzeichnen. Zwar finden sich steigende Umsatzzahlen beim Bruttobetriebsüberschuss und in der Bruttowertschöpfung, und auch die Konsumausgaben der Privathaushalte für den Bereich Gastronomie steigen kontinuierlich, doch zeigt sich in der realen Umsatzentwicklung seit 1994 ein kontinuierlicher Rückgang (siehe Tabelle K3.1) (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Tab. K3.1: Veränderungsraten im Vergleich zur Vorjahresperiode nach Wirtschaftszweigen

2005 = 100, Veränderungsraten in Prozent					
	Jahr	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbe- schäftigte	Vollzeitbe- schäftigte	Umsatz real
Beherbergung	2006	1,3	3,1	0,1	2,5
	2007	0,7	0,9	0,6	-1,3
	2008	0,3	1,3	-0,3	-1,9
Gastronomie	2006	-0,8	0,4	-2,7	-1,3
	2007	0	1,3	-2,1	-4,3
	2008	-1	-0,3	-2,4	-2,2
Caterer & sonstige Ver- pflegungsdienstleistungen	2006	1,4	3,3	-0,8	1,6
	2007	1,7	0,6	3	-0,6
	2008	2,7	8,5	-4,9	0,1
Ausschank von Getränken	2006	-0,2	-0,4	0,3	-1,7
	2007	-2	-0,9	-4,9	-8
	2008	-2,7	-1,7	-5	-4,1
Gaststätten-gewerbe	2006	-1,1	0,0	-3	-1,8
	2007	-0,3	1,4	-3,1	-4,9
	2008	-1,7	-1,4	-1,9	-2,9
Gastgewerbe	2006	-0,1	1,0	-1,5	0,1
	2007	0,2	1,2	-0,9	-3,1
	2008	-0,6	0,0	-9,6	-2,1

(Quelle: eigene Darstellung)

5 Kleinstbetriebe zeichnen sich durch die Merkmale weniger als zehn Beschäftigte und Jahresumsatz unter 1.000.000 Euro aus. Von KMU (kleinen und mittelgroßen Unternehmen) spricht man bis zu einem Umsatz bis 2,200,00 Euro (vgl. DATEV eG 2007:2)

Dabei haben besonders die getränkeorientierten Gastronomiebetriebe, das Gaststättengewerbe und die kleineren Betriebe die größten Rückgänge zu verzeichnen, während das Beherbergungsgewerbe, Caterer und die Systemgastronomie Zuwächse verbuchen konnten (vgl. NGG 2009). Der DEHOGA-Branchenbericht (DEHOGA-Bundesverband 2009) spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer erheblichen Verschlechterung, die in ihrem Ausmaß über die konjunkturellen Schwankungen hinausgeht. Für die Umsatzrückgänge, die 56,3% der Betriebe hinnehmen mussten, werden neben der Konsumflaute die in den letzten Jahren stark gestiegenen Preise für Lebensmittel und Energie sowie die Erhöhung der Mehrwertsteuer 2007 mit verantwortlich gemacht.

Der durch diese negative Entwicklung verstärkte Wettbewerb führt zu einem eher vorsichtigen Einstellungsverhalten in Bezug auf vollbeschäftigter Fachkräfte. Stattdessen wird der mit dem Gästeaufkommen stark variierende Personalbedarf über Aushilfskräfte und Abrufdienste zu organisieren versucht. Unberührt von dieser Entwicklung ist jedoch die gleichbleibend hohe Zahl der Auszubildenden. Im Jahre 2009 absolvierten über 103.000 junge Menschen in dieser Branche einen der sechs möglichen Ausbildungsverhältnisse Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachkraft für Systemgastronomie oder Fachkraft im Gastgewerbe (www.dehoga-bundesverband.de). Das entspricht einem Anteil von 5% aller SchulabgängerInnen eines Jahrgangs⁶. Die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind dabei Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau, die seit vielen Jahre kontinuierlich unter den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen im DGB-Index gelistet werden (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008; 2009). Neben den Auszubildenden, deren Anteil von zirka 10% an allen Beschäftigten in der Gastronomie deutlich über dem Durchschnitt liegt, sind junge Menschen auch unter den Fachkräften und Aushilfen stark vertreten. In der EU sind über 48% der in der Gastronomie beschäftigten unter 34 Jahren alt. Damit arbeitet hier der größte Anteil junger ArbeitnehmerInnen (vgl. OSHA 2008). Die Gastronomie zeichnet sich außerdem durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aus, der trotz des entgegengesetzten Trends innerhalb der Kochberufe⁷ europaweit über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft liegt. Das Bildungsniveau ist dagegen unterdurchschnittlich (vgl. Vogt 2004: 4-16).

Festzustellen ist somit eine insgesamt relativ junge Alterszusammensetzung, einhergehend mit einem hohen Anteil an Auszubildenden (Tendenz steigend), aber auch mit einer sehr hohen Abbrecherquote, einer hohen Arbeitsunzufriedenheit aufgrund schlechter

6 Angabe nach eigener Berechnung, aufbauend auf Schulabgängerzahlen des Bundesinstitut für Berufsbildung (im Jahr 2008 ca. 900.000) und der Angabe der neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse in der Gastronomie 2008 des DEHOGA-Bundesverbandes (ca. 43000). (vgl. www.dehoga-bundesverband.de und www.bmas.de)

7 Hier liegt das Verhältnis Männer zu Frauen etwa bei 4:1, während sich dies in den Serviceberufen mgekehrt darstellt (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008, 2009).

Arbeitsbedingungen und teilweise extremer Mehrarbeit⁸. Dies schlägt sich auch in den jährlichen Meldungen der Branche über den Fachkräftemangel und die unbesetzten Ausbildungsplatzstellen nieder. Gerade in Tourismusregionen muss der Bedarf an Arbeitskräften oft durch ausländische, un- oder angelernte MitarbeiterInnen gedeckt werden. Die Arbeitsplätze sind nach der Ausbildung dennoch überdurchschnittlich oft befristet, und die Fluktuation ist hoch. Insgesamt kennzeichnet das Gastgewerbe ein starker Arbeitskräftezustrom mit kurzer Verweildauer und eine große Anzahl an Personen, die die Branche wieder verlassen (vgl. Vogt 2004: 4-16).

3.3 Arbeitszeiten und Schichtformen

Neben dem wachsenden Trend zu einer Ausweitung des gastronomischen Angebotes in die Abend- und Nachtstunden, der gleichermaßen eine Ausweitung der Arbeitszeiten der Beschäftigten nach sich zieht, ist das Arbeitsaufkommen in der Branche stark standort-, saison- und konjunkturabhängig. Durch die Wettbewerbsorientierung der einzelnen Betriebe werden Küchenzeiten oder generelle Öffnungszeiten in den seltensten Fällen eingehalten. Die Arbeit richtet sich stets an den Wünschen der Gäste aus, deren Verweildauer und Essenszeiten in der Regel kaum vorhersehbar sind. Die Austragung dieser Kundenorientierung erfolgt auf dem Rücken der MitarbeiterInnen, deren Feierabend mit den stark variierenden Nachfragezeiten gekoppelt ist. Zentrale Charakteristika der Arbeit in der Gastronomie sind vor diesem Hintergrund die langen, stark flexiblen und unregelmäßigen Arbeitszeiten mit oft unvorhersehbarem, schwankendem Arbeitsende und schlecht planbaren oder kaum vorhandenen Pausen.

In gleichem Maße variieren Häufigkeit, Lage und Vorhersehbarkeit der freien Tage (vgl. Vogt 2004: 13-22, Seibt et al. 2005: 157), da die Dienstpläne und Arbeitszeiten oft erst kurz vor Arbeitsbeginn bekannt gegeben oder kurzfristig geändert werden (vgl. NGG 1998). Die freien Tage fallen häufig auf den Wochenanfang und können oft nicht zusammenhängend oder nur in Form von mehreren halben Tagen beansprucht werden. Regelmäßig angeordnete Überstunden sind bereits in der Ausbildung keine Ausnahme⁹.

Variationen ergeben sich nach den Haupteinsatzgebieten der MitarbeiterInnen: Während im Bereich Empfang/Rezeption die Arbeit am besten planbar ist und hier durch die größere Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten die wenigsten Überstunden geleistet werden müssen, ist die Planbarkeit der Endzeiten im Service am geringsten,

8 Dem DGB-Ausbildungsreport zufolge lag die Ausbildungs-/Abbrecherquote im Hotel- und Gaststättengewerbe im Jahr 2008 bei 40%. In Rankings der branchenspezifischen Ausbildungszufriedenheit landete die Branche 2009 zum vierten Mal in Folge auf dem letzten Platz, in differenzierteren Betrachtungen lagen der Kochberuf im Mittelfeld und die Serviceberufe auf den beiden letzten Plätzen (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008, 2009).

9 So gaben 2009 61% der auszubildenden Hotelfachleute, 65% der Köche und 72% der Restaurantfachleute an, regelmäßig Überstunden zu leisten (vgl. DGB-Bundesvorstand 2009: 25).

da dieser Bereich am stärksten auf die Willkür der Nachfrage reagieren muss. Hier fallen somit die meisten Überstunden an. Unter KüchenmitarbeiterInnen trifft man darüber hinaus oft auf die in Kapitel 2.2 beschriebene spezielle Form des geteilten Dienstes, bei dem durch die Abdeckung des Mittags- und Abendgeschäfts die Unabsehbarkeit des Arbeitsendes sowohl den Beginn der mehrstündigen Pause, als auch den Dienstschluss am Abend betrifft (vgl. Kramer/Furthner 1996: 13f).

Die einzelnen Arbeitszeitformen variieren jedoch nicht nur nach Beruf bzw. Einsatzgebiet, sondern auch nach Betriebsform. In Gastronomiebetrieben mit dem Schwerpunkt Gemeinschaftsverpflegung werden die Angestellten häufig in Tagschichten beschäftigt, Zweischichtsysteme mit Früh- und Spätschicht trifft man hauptsächlich in Hotelküchen oder Küchen größerer Restaurants an, und die Teilschicht ist in kleinen und mittelgroßen Restaurants in Küche und Service verbreitet (Hofmann/Seitz 1996: 13f). Durch die Koppelung des Personalbedarfs an die Nachfragezeiten, die in Restaurants in der Regel mittags und abends liegen, haben besonders kleinere Betriebe mit wenig Personal nur geringe Möglichkeiten, ihre MitarbeiterInnen in durchgehenden Schichten zu beschäftigen und müssen häufig auf das Modell des geteilten Dienstes zurückgreifen.

3.4 Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die Beschäftigten

Die Gastronomie richtet sich den Tätigkeitsbeschreibungen nach an junge, kontaktfreudige, freundliche und kommunikative Personen, die Spaß an Bewegung und am Umgang mit Menschen haben und eine abwechslungsreiche Tätigkeit suchen. Auch das Wort „Belastbarkeit“ taucht häufig in Stellenangeboten und -beschreibungen auf.

Die Haupteinsatzgebiete der (Vollzeit-)Beschäftigten sind die Bereiche Küche, Service und Empfang. Die Arbeitszeiten in diesen Bereichen bedingen eine oft nicht vorhersehbare und verschobene Lage der Freizeit und verlangen von den Beschäftigten ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit im Bereich ihres Soziallebens. Die Arbeitszeit ist auch Grund für die größten Diskrepanzen zwischen den Erfahrungen nach Ausbildungsbeginn und den vorangegangenen Erwartungen junger Menschen an den Beruf, die in einer Befragung angaben, mehr und länger zu arbeiten als gedacht (vgl. Dagsland et al. 2005: 2). Auch von Seiten des Arbeitnehmerschutzes werden in den Bereichen tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Wochenfreizeiten und Sonn- und Feiertagsruhe die meisten Überschreitungen der geltenden Bestimmungen festgestellt; ein Drittel aller Überschreitungen im Bereich Arbeitszeit findet im Hotel- und Gaststättenwesen statt (vgl. Vogt 2004: 30). Laut NGG sind außerdem lediglich 3% der Gastronomiebetriebe groß genug, um einen Betriebsrat vorweisen zu müssen (vgl. ngg.net). Inwieweit diese Tatsache die großzügige Auslegung der tariflichen und arbeitsrecht-

lichen Bestimmungen begünstigt, wäre im Rahmen einer anderen Untersuchung zu klären.

Auch abgesehen von den zeitlichen Konditionen ist der Beruf physisch wie psychisch in allen Einsatzbereichen nicht anforderungsarm, wobei die Arbeit an der Rezeption weniger belastungsintensiv ist als die in Küche und Service. Die Arbeit ist generell durch unvorher-sehbare Stoßzeiten gekennzeichnet, in denen die Beschäftigten massivem Zeitdruck und Stress ausgesetzt sind, während zu anderen Zeiten stark monotone Vorbereitungsarbeiten verrichtet werden müssen oder Leerlauf herrscht. Zum unregelmäßigen Arbeitsanfall kommt in den Serviceberufen nahezu ständiger Kundenkontakt, also permanente Emotionsarbeit, hinzu. Trotz Monotonie verlangt die Arbeit in langen Phasen eine starke Konzentration und Geschicklichkeit. Da eine hohe Unfall- und Verletzungsgefahr besteht – im Servicebereich durch Gehen, Tragen von Lasten, dem Umgang mit Glas, scharfen und heißen Gegenständen, in der Küche durch Hitze, Kälte, den Umgang mit scharfen und heißen Gegenständen, das Tragen schwerer Lasten sowie Gehen und Stehen auf rutschigen Böden. Körperliche Belastungen entstehen darüber hinaus aus den einseitigen Bewegungsabläufen oder ungünstigen Körperhaltungen und durch ungesunde Umwelteinflüsse wie Tabakrauch in den Gasträumen¹⁰ oder das Küchenklima.

Einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben die geringe Entlohnung, die lediglich in den Serviceberufen vom Trinkgeld kompensiert werden kann, und regelmäßige Überstunden, die oft nicht vergütet oder ausgeglichen werden können (vgl. Vogt 2004: 13-19). Die insgesamt hohe Arbeitslast in der Gastronomie scheint darüber hinaus Rahmen für Intergruppenkonflikte, Schikanen, Gewalt oder Mobbing zu sein, wie eine europäische Studie berichtet (vgl. EUFLWC o.J.: 29). Darüber hinaus ergibt sich eine scheinbare Hierarchie zwischen (alkoholisierten) Gästen und immer freundlichen Bedienungen, in deren Kontext über sexuelle Belästigung berichtet wird (vgl. ebd.: 29).

Die Häufigkeit von Stresssituationen erklärt eventuell auch die besondere Bedeutung eines guten Arbeitsklimas für die Beschäftigten und die in Kleinbetrieben meist mitarbeitenden InhaberInnen speziell in dieser Branche. So entstehen aufgrund der langen Arbeitszeiten und der Verringerung der Sozialkontaktmöglichkeiten in der Freizeit besonders in Klein- und Kleinstbetrieben oft familienähnliche Strukturen und Freundschaften, oder ArbeitskollegInnen verbringen die freie Zeit nach Dienstschluss noch miteinander (vgl. Vogt 2004: 31f).

10 Durch das Nichtraucherschutzgesetz ist nur dann eine Verminderung des Arbeitens in verrauchten Räumen zu erwarten, wenn der Betrieb nicht über einen Raucherraum verfügt oder in diesem keine Arbeit verrichtet werden muss. In anderen Fällen erfolgt lediglich eine Konzentration des Tabakrauchs in bestimmten Bereichen.

4. Zwischenfazit

Es lässt sich festhalten, dass die Arbeit in einem der Gastronomieberufe mit erheblichen Belastungen einhergeht. Auf der körperlichen Ebene kann es zu Erschöpfungszuständen durch die atypischen Arbeitszeiten kommen. Die Arbeitsbedingungen in Küche, Service und Empfang sind weiterhin durch einseitige Haltungen, körperliche Anstrengungen, schlechte klimatische Verhältnisse und ein erhöhtes Unfallrisiko eine Gefahr für die Gesundheit. Auf der psychischen Ebene wirkt die zeitliche Verschiebung des Biorhythmus durch die Arbeitszeiten zusammen mit den emotionalen Anstrengungen der Gefühlsarbeit und den ständigen Erfordernissen eines guten Stressmanagements belastend.

Im Bereich der sozialen Integration wären zum einen Einschränkungen aus dem belastungsbedingten erhöhten Regenerationsbedarf zu erwarten und zum anderen verminderte Möglichkeiten zur Teilnahme an sozialen Aktivitäten durch die langen, späten und schlecht vorhersehbaren Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Das Sozialleben begünstigende Faktoren können in den wechselnden Schichtformen gesehen werden sowie im hohen Anteil an jungen Menschen mit ähnlichen Arbeitszeiten, sei es durch die allgemein fortschreitende Arbeitszeitflexibilisierung oder durch die hohe Quote im Gastgewerbe beschäftigter Jugendlicher. Inwiefern die verschiedenen Einflüsse sich gegenseitig verstärken, aufheben oder zu gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen führen können, ist von den individuellen Dispositionen abhängig. Im folgenden Kapitel soll darum ein tieferer Blick auf die Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Ressourcen und gesundheitlichen Folgen geworfen werden.

5. Die Wirkungsweise von Ressourcen

Im folgenden Kapitel werden die Ressourcen, welche die Beschäftigten zur Bewältigung der Anforderungen aus ihrer Arbeitssituation nutzen können, näher beschrieben. Nach einer Einführung in den Wirkzusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Ressourcen und gesundheitlichen Beanspruchungen erfolgt eine vertiefende Betrachtung der arbeitsexternen Ressourcen, die den Jugendlichen zur Kompensation der sozialen Einschränkungen durch die Arbeitszeiten zur Verfügung stehen.

Die Belastungen, die auf die Beschäftigten wirken, können höchst unterschiedliche gesundheitliche Beanspruchungen nach sich ziehen¹¹. Um den Zusammenhang zwischen Anforderungen, Belastungen und Beanspruchungen zu verdeutlichen, bietet sich ein Blick auf das Konzept der Salutogenese an. Dieses von Antonovsky in den 1970er Jahren entwickelte Modell knüpfte an die zu dieser Zeit

11 Zur Begriffsabgrenzung zwischen Belastung und Beanspruchung vgl. Fußnote 3.

aufkommenden ressourcen- und stresstheoretischen Erkenntnisse an und stellte der bis dahin den Forschungsdiskurs dominierenden Frage nach den Krankheitsursachen der Menschen die nach den Gesunderhaltungsmechanismen gegenüber (vgl. Antonovsky 1989; ebd. 1997). Obwohl dieser Ansatz insbesondere in seinem Anspruch an die Vorhersagekraft von körperlichen Krankheiten nicht unkritisiert blieb, liefert er doch bis heute wertvolle Ansatzpunkte für die Betrachtung von Belastungsfolgen und fand Anwendung im Bereich der Arbeitspsychologie (vgl. Udris et al. 1992).

Das Grundprinzip besteht in der Annahme, dass Menschen ständig mit auf sie einwirkenden spannungserzeugenden Reizen umgehen müssen, die zu Stressoren werden können. Ob diese in der Lage sind, die Gesundheit zu beeinträchtigen, hängt von den vorhandenen generalisierten Widerstandsressourcen und dem individuellen Kohärenzgefühl, einem grundlegenden Gefühl der Zuversicht und Sinnhaftigkeit, das die Nutzung der Ressourcen erst ermöglicht, ab. Der Übergang von Belastungen durch die Arbeit zu konkreten gesundheitlichen Beanspruchungen zeugt somit von einem Ungleichgewicht zwischen den Arbeitsanforderungen und den Möglichkeiten der Beschäftigten, diese zu bewältigen, ist also neben der mentalen Disposition maßgeblich von den vorhandenen Ressourcen regulierbar (vgl. Antonovsky 1989; ebd. 1997).

Im Hinblick auf diese stabilisierenden Komponenten hat sich in der Arbeitsforschung eine Einteilung in personale, organisationale und soziale Ressourcen etabliert. Dabei sind die *personalen* Ressourcen im Sinne organismisch interner Komponenten, wie Handlungsmuster, Kenntnisse oder Einstellungen zu verstehen, deren Entwicklung und Einsatzfähigkeit von den externen Ressourcen organisationaler und sozialer Art unterstützt oder gehemmt werden können (vgl. Richter et al. 1998: 206f). *Organisationale* Ressourcen sind zum Beispiel die von Betrieb zu Betrieb stark variierenden Arbeitsbedingungen, Vorgesetztenverhalten, Kommunikations- und Informationsflüsse, Mitsprachemöglichkeiten und Autonomiegrade. Unter soziale Ressourcen wird beispielsweise die Unterstützung durch Freunde, Bekannte, Angehörige und ArbeitskollegInnen gefasst und die wahrgenommene Verlässlichkeit der verschiedenen Bezugspersonen. Dem gegenüber sind potenziell krankmachende Faktoren der Arbeit in Belastungen durch die Arbeitsaufgabe (z.B. durch Über- oder Unterforderung, Zeitdruck o.ä.), durch die Arbeitsrolle, aus der materiellen oder sozialen Umgebung oder durch Synchronisationsprobleme der Arbeit mit dem Privatleben zu finden (vgl. Fuchs 2007: 7).

Auch in der Schichtarbeitsforschung werden je nach Ressourcen und subjektiver Grundhaltung unterschiedlich starke Auswirkungen der Arbeitszeiten festgestellt. Demnach wirken sich späte Arbeitszeiten umso problematischer aus, je mehr sie subjektiv problematisiert und als unfreiwillig zu leisten betrachtet werden und je weniger wirtschaftliche Alternativen die MitarbeiterInnen wahrnehmen. Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Familien- und Arbeitssituation, Zeitgestaltungsautonomie, Schichtplan und Sozio-Umgebungs-Konditionen sind einige der Faktoren, die die Schichtarbeitstoleranz beeinflussen (vgl. Colquhoun et al. 1996:

114). Während Schichtarbeit auf der gesundheitlichen Ebene durch die fehlenden Anpassungsmöglichkeiten am stärksten bei häufigen Wechseln der Arbeitszeiten wirkt, ist die Gefahr sozialer Desynchronisation bei permanenter Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit am höchsten. Hierbei spielt auch die Zuordnung der Menschen zu verschiedenen Chronotypen eine Rolle. Zwar konnte der Verdacht einer individuellen Veranlagung in Richtung Morgen- oder Abendmensch wissenschaftlich nicht erhärtet werden, aber es ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter eine Verschiebung des Tagesgipfels in Richtung Morgentyp stattfindet, während junge Menschen im Durchschnitt eher zu den Abendtypen gerechnet werden können (vgl. Wüthrich 2003: 27).

Vor diesem Hintergrund erscheint die unmittelbare Erfassung oder Ableitung von Beanspruchungen durch die Arbeit stark problematisch, sind sie doch ein komplexes Phänomen aus innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen ähnlichen Arbeitsanforderungen, die auf individuelle Ressourcenpakete treffen. Jedoch könnte man vermuten, dass sich einige Ressourcen in den verschiedenen Alters- und Berufsgruppen gleichen. Im Hinblick auf die Optionen, die den Jugendlichen in der Gastronomie zur Bewältigung der Auswirkungen der Arbeitszeiten auf ihr Privatleben zur Verfügung stehen, bietet sich neben den angesprochenen Ressourcen ein vertiefender Blick auf die (externen) sozialen Ressourcen an. Denn für die Betrachtung der sozialen Integrationsfähigkeit der Jugendlichen sind auch die generellen Möglichkeiten zum Ausleben ihrer sozialen Bedürfnisse maßgeblich. Dabei spielt für die Generierung geeigneter sozialer Räume der gesellschaftliche Rahmen eine ebenso große Rolle wie die medialen Gegebenheiten. Diese werden hier als eine Untergruppe sozialer Ressourcen verstanden, die ebenfalls die Wirksamkeit der internen Ressourcen beeinflussen. Den organisationalen und sozialen Ressourcen auf der betrieblichen Ebene und denen des direkten Umfeldes soll damit eine Ergänzung auf der Ebene der Sozio-Umgebungs-Faktoren gegeben werden.

5.1 Gesellschaftliche Entwicklung und Freizeitmöglichkeiten

Der Zeit nach der Jahrtausendwende wurden viele Namen gegeben: Dienstleistungsgesellschaft, Wissensgesellschaft, Mediengesellschaft oder Erlebnisgesellschaft, und in allen entsprechenden Diskursen werden immer wieder Phänomene der Globalisierung zur Erklärung der Wandlungsprozesse herangezogen¹². Im Zuge stärkerer, da zunehmend raumübergreifender Konkurrenz zwischen den Anbietern auf dem Markt kam es im 21. Jahrhundert zur fortschreitenden Ökonomisierung der bislang un- oder kaum

12 Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im Rahmen der Globalisierungstheorien spielt auch die Rückbesinnung auf das lokale eine bedeutende Rolle. Weitere Wandlungsprozesse wie die Frauen- und Umweltbewegung, soziale Bewegungen, alternative Familienformen, Singlehaushalte etc. sind nicht zwingend auf Globalisierungsprozesse zurückzuführen. Diesen Pfaden wird aufgrund ihrer geringen Relevanz für die weitere Argumentation jedoch nicht weiter nachgegangen.

genutzten Zeitareale der Abend- und Nachtstunden und des Wochenendes, um den individualisierten Zeitmustern der potenziellen KonsumentInnen Rechnung zu tragen.

Vor allem in größeren Städten wird die konsumfreie Zeit rapide minimiert. Hier greift eine Ursache-Wirkungsspirale, da Ausdehnungen der Angebotszeiten (die in der Regel im Dienstleistungsbereich zu finden sind), zwangsläufig Ausdehnungen der Arbeitszeiten der entsprechenden Angestellten nach sich ziehen. Diese verändern daraufhin der Arbeitszeit entsprechend ihre Nachfragezeiten, was sich rückwirkend wieder in den Angebotszeiten niederschlägt. Der Trend geht in Richtung 24/7 – einem Angebot aller erdenklicher Waren oder Dienstleistungen an 24 Stunden pro Tag und an allen sieben Tagen der Woche (vgl. Eberling/Henckel 2002: 12). Gleichzeitig mit der zeitlichen steigt die räumliche Mobilität und mit ihr einmal mehr die Verfügbarkeit von sozialen Netzwerken, Konsumgütern und erlebnisorientierten Angeboten.

Menschen können in der heutigen Zeit somit stets Entscheidungen in einem stark erweiterten Möglichkeitsraum treffen, sei es für Freunde, soziale Netze oder ganz allgemein zur Verwirklichung ihrer Interessen. Da die Jugendphase als Lebensabschnitt eine Phase der Neuorientierung zwischen Kindheit und Erwachsensein darstellt und die jugendliche Generation im Allgemeinen besonders sensibel auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert (siehe Kapitel sechs), ist es sehr wahrscheinlich, dass das erweiterte Dienstleistungs- und Kommunikationsangebot von den Jugendlichen auch genutzt wird. Somit werden in der Betrachtung der genannten gesellschaftlichen Wandlungsprozesse Möglichkeiten sichtbar, die unter Umständen auch die Bedeutung externer (sozialer) Ressourcen haben können: zum einen das erweiterte Konsum- und Freizeitangebot, das nicht mehr länger durch die Grenzen der Normalfreizeit abgesteckt wird und auch mit abweichenden Arbeits- und Freizeitperioden nutzbar ist und zum anderen der Pool an potenziellen FreizeitpartnerInnen, da mit der zunehmenden Zeitindividualisierung auch bei atypischen Arbeitszeiten die Wahrscheinlichkeit auf Freunde und Bekannte mit ähnlichen Freizeitperioden steigt.

5.2 Mediale Entwicklungen

Neben anderen gesellschaftlichen Veränderungen soll besonderes Augenmerk auf die Medialisierung des Alltags und die jüngsten Entwicklungen im Bereich digitaler Medien gerichtet werden. Denn auch wenn (noch) nicht alle Orte einen größeren zeitlichen Rahmen für Freizeitaktivitäten und ein Mehr an AktivitätspartnerInnen bieten, werden diese Funktionen großflächig vom World Wide Web erfüllt. Neben Möglichkeiten zum raumzeitlich entkoppelten Einkaufen, Fernsehen, Radio hören und Filme sehen, bietet das web 2.0 um-fassende Möglichkeiten für ein ausgiebiges Sozialleben. Als web 2.0 werden die Inhalte im Internet bezeichnet, die user generated content anbieten, also nicht nur passiv rezipiert, sondern aktiv von den NutzerInnen mitgestaltet werden. Meistens entstehen so

Plattformen für Vernetzung, Kommunikation und Interaktion (vgl. Fisch/Gscheidle 2008: 356).

Die meistgenutzten Plattformen für soziale Netzwerke im Internet sind mit Instant Messengern, Communities (auch social networking sites), Online-Spielen, Chats und Foren benannt, deren Bedeutungen und Potenziale im Folgenden kurz angerissen werden sollen. Daneben existieren noch social sharing sites und Wikis, Weblogs und Podcasts, die allerdings von den meisten NutzerInnen eher passiv zur Unterhaltung und Information rezipiert werden.

Die von den Jugendlichen am häufigsten genutzte Gruppe der *Instant Messenger* wie *ICQ*, *msn*, *Skype* oder *yahoo* ist mit Telefonaten oder persönlichen Gesprächen vergleichbar und dient zu Unterhaltungen und Verabredungen mit Freunden und Bekannten. Durch das Einschalten der Messenger signalisiert man Erreichbarkeit und Präsenz, die durch Avatarbilder und Statusnachrichten weiter personalisiert werden kann. Analog zu Zufallsbegegnungen an öffentlichen Orten entsteht dadurch nicht nur die Gelegenheit, sondern gleichzeitig auch ein gewisser Zwang zum zeitlich synchronen sozialen Austausch, da ein gegenseitiges „Sehen“ ohne gegenseitige Beachtung als bewusstes Ignorieren gelesen werden kann (vgl. Tipp 2008: 176ff).

Communities wie *myspace* mit 208 Millionen registrierten Mitgliedern, *facebook*, *myVZ* oder *Wer kennt Wen* werden besucht, um Netzwerke zu pflegen, zu erweitern und sich zu präsentieren. Durch die beim Einloggen sichtbaren Status- und Stimmungsmeldungen der vernetzten Freunde werden dabei emotionale Nähe und ständige Präsenz generiert. Dabei kann das Profil durch den Upload eigener Inhalte wie Fotos, Videos, Blogs, Bilder, Musikstücke individuell gestaltet werden (vgl. TNS Emnid 2009: 1).

In *Chats* (auch Online Relay Chats) finden Unterhaltungen statt, deren thematische Richtung teilweise durch die Chaträume vorgegeben ist. Abgesehen von informationszentrierten Chatangeboten dienen die Chats hauptsächlich der Unterhaltung und dem kommunikativen Austausch und werden für das Schließen neuer Bekanntschaften oder die Vertiefung von bestehenden, zu zwanglosen Gesprächen und zum Flirten genutzt. Bei den regelmäßigen Chattern ergeben sich schnell Online-Freundschaften, die oft in Offline-Treffen einzelner Teilnehmer oder ganzer Gruppen ihre Fortsetzung finden. Die Anonymität in den Chaträumen führt in den meisten Fällen nicht – wie bei ihrem Aufkommen erwartet – zu größerer Isolation der Teilnehmer oder Unverbindlichkeit. Im Gegenteil kommt es durch die Sicherheit des Anonymen, verbunden mit der Konzentration auf das entkörperlichte Gespräch zu schnellerer Intimität durch Herabsetzen der Hemmungen und somit schneller Bindung an den Chat und seine Besucher (Fritz 2003: 12). Diesem Umstand kann es zugeschrieben werden, dass diejenigen, die regelmäßig chatten, auch vergleichsweise viel Zeit dafür aufwenden.

Ein weiteres Phänomen, das zwar nicht ganz neu ist, jedoch in jüngster Zeit größere Ausmaße angenommen hat, sind *Online-Spiele*, die so genannten MMORPG's (Massively Multiplayer Online Roleplay

Games). Der momentan am meisten verbreitete und auch am kontroversesten diskutierte Vertreter dieser Gattung ist das Spiel World of Warcraft (WOW), das mittlerweile weltweit 11,5 Millionen registrierte SpielerInnen vorweisen kann, die im Durchschnitt 25 Stunden pro Woche mit dem Spiel verbringen (vgl. Müller 2008: 196). Oft geht das regelmäßige Spielen mit einer Beteiligung an Chats oder Foren einher, die sich inhaltlich auf das Spiel beziehen. Ein Grund für die starke Bindung an das Online-Spiel kann in der ausgeprägten sozialen Komponente gesehen werden: In die meisten MMOPRG's ist ein Chat eingebaut; die SpielerInnen können miteinander in Schriftform oder auch über TeamSpeak telefonisch kommunizieren. Um bestimmte Aufgaben in den Spielen zu lösen und voranzukommen, müssen die SpielerInnen zusammenarbeiten, sich in Gilden zusammenschließen und gemeinsam Strategien entwickeln. So – und durch die hohe gemeinsam verbrachte Zeit und das geteilte Erlebnis – bilden sich schnell virtuelle Gemeinschaften und freundschaftliche Bindungen. Diese bleiben in diesem Kontext oft nicht unverbindlich, sondern können zu sozialen Verpflichtungen führen, die längere Abstinenzen vom Spiel sanktionieren oder rechtfertigungspflichtig werden lassen (vgl. Müller 2008: 205ff). Ein weiterer Reiz wird darin gesehen, dass im Spiel gemeinschaftlich geteilte Erfolgserlebnisse in Leistungssituationen möglich sind, bei gleichzeitiger relativer Konsequenzlosigkeit suboptimalen Verhaltens (vgl. Lange 2009: 30).

Foren sind Diskussionsplattformen, die zu den unterschiedlichsten Themen angeboten werden. Die Tatsache, dass 55% der Jugendlichen schon einmal auf diese Weise mit anderen diskutiert haben (vgl. TNS Emnid 2009: 1), lässt darauf schließen, dass das Interesse an einem Meinungsaustausch mit anderen ebenfalls zumindest zum Teil durch das Internet ausgelebt werden kann.

Das Internet kann Jugendlichen Orientierung, soziale Unterstützung, sowie Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten bieten (vgl. Tillmann/Vollbrecht 2006: 9). Neben Unterhaltung, Information und Konsum sind die Bereiche Kommunikation, Vernetzung und Erlebnis in den Gratifikationserwartungen der Jugendlichen besonders bedeutsam. So findet sich in Studien die Aktivität „Freunde treffen“ im Bereich präferierter Freizeitbeschäftigungen sowohl allgemein als auch online auf Platz eins (vgl. Piotrowski 2006: 58); dem Internet wird in diesem Zusammenhang eine Funktion als Sozialraum oder „globaler Rummhängeplatz“ zugeschrieben (Rützel 2009: 20). Dabei werden zum Teil althergebrachte Institutionen in einen neuen medialen Kontext verlagert – so kann man die Benutzung von Instant Messengern oder Chats als computervermittelte Form des Stammkneipenbesuchs beziehungsweise Übertragung des Telefonierens in eine Textform betrachten sowie die Zugehörig-

keit zu so genannten virtuellen Gemeinschaften¹³ in Onlinespielen, Foren oder Communities als ein Äquivalent zur schwindenden Vereinspartizipation.

Neben der Ebene der Transformation von traditionellen Kommunikationsroutinen in eine neue Medienform öffnen sich durch das Internet auch Möglichkeiten des ständigen Zugriffs auf beliebige soziale Netzwerke durch die Flexibilisierung der raumzeitlichen Bindungen bis hin zu deren Auflösung. Computervermittelte Kommunikation ist neben fehlender Raumgebundenheit durch Entkörperlichung, teilweise Asynchronität und Textzentriertheit geprägt (welche allerdings durch Webcams und Internettelefonie um die visuelle und auditive Ebene ergänzt werden kann). Sie ist darüber hinaus wenig preisintensiv und verkürzt einen Großteil der Kommunikationswege erheblich. Raumzeitlich werden so auch jenseits der Kommunikationsebene beispielsweise Bindungen an Ladenschlusszeiten oder an TV-Ausstrahlungstermine aufgelöst, da im Internet Einkaufen und Fernsehen jederzeit realisierbar sind. In gleichem Maße werden virtuelle Treffen mit Freunden zu jeder Uhrzeit und ohne vorherige Absprache möglich, indem man einfach schauen kann, wer auf einer der präferierten Plattformen gerade online ist. Auch die Entstehung neuer Gemeinschaften mit beliebigem gemeinsamen Nenner ohne lokale Nähe ist keine Seltenheit und muss nicht zwingend mit direktem interaktiven Kontakt verbunden sein (vgl. Ferchhoff 2007: 364).

Das Internet ermöglicht Unterhaltungen zu beliebig speziellen Themen und das Kennenlernen neuer Menschen aus allen technisch vernetzten Gebieten der Welt auf allen Ebenen: vom belanglosen Austausch über das strategische Knüpfen von Netzwerken bis hin zu spielerischen Flirts, dem Ausleben von Sexualität und ernsthafter Partnersuche. Es schafft Räume für gesellschaftlich wenig akzeptierte Gruppen, ermöglicht Auffindbarkeit von ansprechbaren Personen mit ähnlichen Problemlagen, die Thematisierung unangenehmer oder tabuisierter Bereiche. Es vereinfacht die Zugehörigkeit zu Subkulturen auch für Menschen, die beispielsweise in dünn oder nicht mit der entsprechenden Gruppe besiedelten Landstrichen leben und fördert in gleicher Weise die Verbreitung von Jugendkulturen über regionale Strukturen hinaus (vgl. Tillmann/Vollbrecht 2006: 5f).

Von einigen AutorInnen wird auf Anonymität und fehlende Stigmatisierungsmöglichkeiten als Charakteristik computervermittelter Kommunikation hingewiesen (vgl. beispielhaft Piotrowski 2006: 57). Dem kann entgegengehalten werden, dass auch im Netz eine gewisse Art von sozialer und ethnischer Segregation zu beobachten ist, da sich sozialmilieugeprägte Abgrenzungen sowohl durch entsprechend vorprägende Plattformen (wie z.B. *StudiVZ* nach

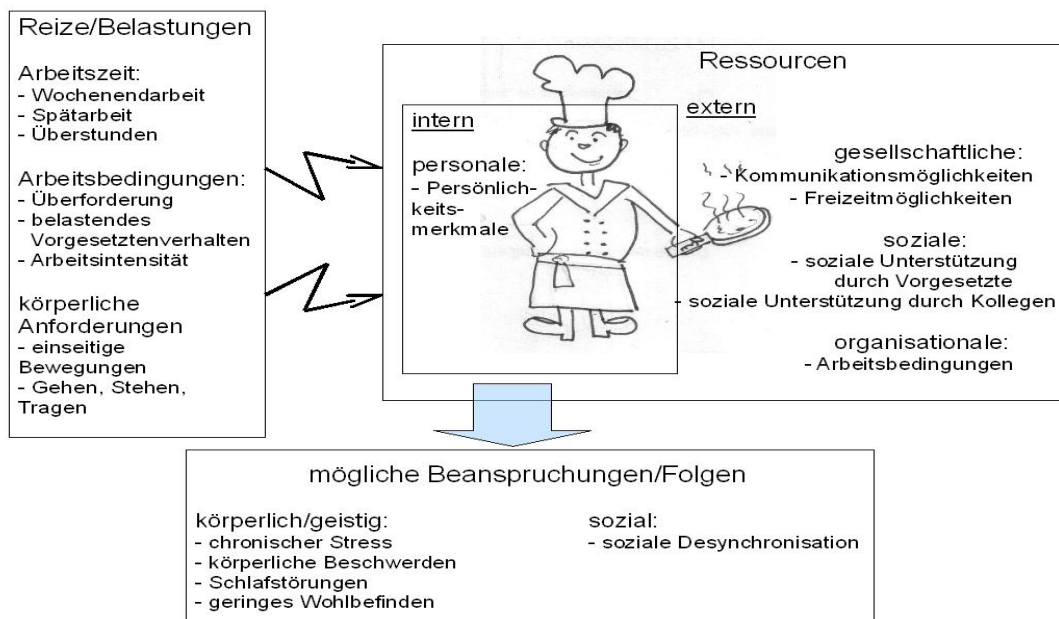
13 Per Definition versteht man unter virtuellen Gemeinschaften „sozialen Zusammenschlüsse, die dann im Netz entstehen, wenn genug Leute diese öffentlichen Diskussionen (Kommunikation) lange genug führen und dabei ihre Gefühle einbringen, so daß im Cyberspace ein Geflecht persönlicher Beziehungen entsteht.“ (Rheingold 1994: 16 [sic]) Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Gemeinschaften nie wirklich „virtuell“ sind: Es handelt sich immer um reale Gruppen, die (hauptsächlich) über das Medium Internet kommunizieren.

formaler Bildung) als auch durch Sprach- bzw. Schreibstil oder milieugeprägte Interessen von selbst ergeben. Darüber hinaus ist Anonymität oder das Spiel mit einer anderen Identität beim Eingehen virtueller sozialer Bindungen weder sinnvoll noch üblich, da Vernetzung als Tauschbeziehung betrachtet werden kann, in der ein Geben und Nehmen von Informationen und Emotionen stets gegenseitig erfolgt. Viele online begonnene Kontakte werden so in kurzer Zeit affektiv aufgeladen und später auf anderen Ebenen fortgeführt, was durch Vertrauensbrüche oder Beibehalten der Anonymität nahezu unmöglich wäre (vgl. Piotrowski 2006: 57f).

Zusammenfassend betrachtet wird durch das Internet eine externe (soziale) Ressource bereitgestellt: die Option raumzeitlicher Entgrenzung von Freizeitaktivitäten, Sozialkontakten und Kommunikation, womit die gesellschaftliche Rund-um-die-Uhr-Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen um die Ebene der raumzeitlich entkoppelten Sozialkontakte erweitert wird.

Eine Darstellung des Gesamtgefüges der konkreten Belastungen, Ressourcen und Belastungen bietet Abbildung K5.2.

Abb. K5.2: Belastungen – Ressourcen – Beanspruchungen



(Quelle: eigene Darstellung)

6. Die Jugendlichen

In diesem Kapitel werden die Jugendlichen mit ihren Einstellungen und Lebensweisen genauer vorgestellt. Nach einer Begriffseingrenzung folgen Ausführungen über den Umgang Jugendlicher

mit ihrem Eintritt ins Arbeitsleben. Danach werden das Sozialverhalten dieser Generation und ihr Umgang mit neuen Medien beschrieben.

Bis ca. 1950 verstand man unter der Jugendphase einen zirka fünf Jahre dauernden Abschnitt zwischen Geschlechtsreife und Familiengründung oder Eintritt in den Beruf. Obwohl der Beginn der Jugend noch immer durch die Pubertät definiert wird, hat sich dieser mit dem über die Jahre immer früheren Einsetzen der Geschlechtsreife allmählich nach vorn verschoben. Demgegenüber ist das Ende problematischer zu bestimmen. Nach den bildungspolitischen Veränderungen, der Verlängerung der Ausbildungsphase durch stärkere Konkurrenz um die Arbeitsplätze, der später (oder immer häufiger nie) stattfindenden Familiengründung oder dem Durchsetzen alternativer Familienkonzepte und der zunehmenden gesellschaftlichen Idealisierung jugendlicher Attribute schiebt sich die jugendabschließende Phase der Sozialreife weiter nach hinten. Somit wird die Jugendphase inzwischen eher auf zehn bis 20 Jahre ausgedehnt (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 33f). Für die Belange dieser Arbeit sind Jugendliche erst ab Ausbildungsbeginn Betrachtungsgegenstand. Als Ende der Betrachtungszeitspanne der folgenden Ausführungen und der Empirie wurde das Alter 25 gewählt, zum einen, weil das in empirischen Betrachtungen eine häufig gesetzte Grenze ist (vgl. ebd.) und so die Gegenüberstellung der vorhandenen Empirie erleichtert und zum anderen, um möglichst viele junge Menschen einzuschließen, die sich noch nicht in der Phase der Familiengründung befinden.

Auch innerhalb der Jugendforschung fungieren die sich wandelnden gesellschaftlichen Hintergründe als Rahmung. In diesem Sinne stellt beispielsweise Ferchhoff einen Trend von lokalen sozialmilieugeprägten Subkulturen hin zu medial vermittelten globalen Jugendkulturen mit hohem Identitätsbezug fest, der es aufgrund der Vielfalt der Lebensstile erschwert, die Jugend als weitgehend homogene Gruppe zu fassen (vgl. Ferchhoff 2007: 14f). Neben der von ihm konstatierten Pluralisierung, Differenzierung und Individualisierung haben die Globalisierungseinflüsse, Individualisierungszwänge und die Auswirkungen der „zweiten Modernisierung“ (Beck 1986: 25) aber auch homogenisierende Wirkungen. So ergeben sich durch gestiegene Wahlmöglichkeiten beispielsweise bessere Voraussetzungen bis hin zu Anforderungen an größere Selbständigkeit und an eine Entwicklung zu einer autonomen Persönlichkeit. Einhergehend mit dem gestiegenen Maß an Eigenverantwortung erfolgt die Möglichkeit oder Notwendigkeit zur Teilhabe der Jugendlichen an zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen immer früher und intensiver.

Neben der Tendenz zur Selbstindividualisierung mit großem Individualitätsspielraum ist eine hohe subjektive Bedeutung von Gemeinschaft, Kommunikation und sozialen Netzwerken mit gleichzeitiger Genuss- sowie Leistungsorientierung und heterogenen Wertorientierungen auffällig (vgl. Ferchhoff 2007: 16f). In ähnlichem Sinne sieht auch Vogelsang (2009: 4f) die Jugend aufgrund ihrer Herauslösung aus angestammten Gruppen als auf neue Gemeinschaftsformen und Institutionen angewiesen an. Er

beschreibt Jugendliche darüber hinaus als integrierte Teile der Mediengesellschaft.

Die zentralen Merkmale Jugendlicher in Abgrenzung zu anderen Altersgruppen sind die in der Phase der Selbstfindung gegebene große mentale Beweglichkeit, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Offenheit für Neues, das vergleichsweise schnell in den jeweiligen Alltag integriert werden kann, und die Tendenz zu einem ausgeprägten Sozialverhalten. Der Zwang zur Selbständigkeit befördert die Fähigkeit zur eigenständigen Anpassung des Lebenskonzeptes an die Erfordernisse der Umgebung (vgl. Albert/Hurrelmann 2006). Es ist somit anzunehmen, dass die Jugend über ausreichende Möglichkeiten und Fähigkeiten verfügt, die angesprochenen externen Ressourcen zu verwenden. Wie Jugendliche tatsächlich mit den veränderten Lebensbedingungen durch den Eintritt in die Arbeitswelt umgehen, soll im folgenden Teil vor einem Blick auf ihr Sozialverhalten und ihre Freizeitpräferenzen dargestellt werden.

6.1 Jugendliche und Erwerbsarbeit

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit der so genannten „ersten Schwelle“ – dem Übergang zwischen Schule und Beruf – findet hauptsächlich mit Bezug auf das Thema Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt statt. Die Auswirkungen dieses Übergangs auf die Lebenswelten und das Sozialverhalten der Jugendlichen sind im Forschungsdiskurs hingegen eher vernachlässigt worden.

Zur Bedeutung der Arbeit¹⁴ für Jugendliche finden sich bei Baethge (1989) einige Hinweise, deren aktuelle Gültigkeit jedoch nicht mehr ohne weiteres angenommen werden kann, weshalb sie im Folgenden von den spärlichen neueren Hinweisen kontrastiert werden. Nach Baethge (1989: 188f) ließ sich auch innerhalb der verschiedenen Lebensperspektiven der Jugendlichen entgegen anderer populärer Behauptungen kein Bedeutungsverlust der Arbeit feststellen, sondern im Gegenteil trotz individuell differierender Prioritätensetzung zwischen Arbeit und Freizeit eine deutlich sinnstiftende Funktion. Auch Voskamp diagnostiziert zwei Jahre später die allgemeine Annahme einer inneren Abkehr von der Arbeit als Frustrationskompensation der verstärkten Arbeitseintönigkeit, einhergehend mit Fokussierung auf Freizeit, Konsum und Subkulturen. In seiner Studie konnte demgegenüber – wie schon bei Baethge – keine weitreichende Distanzierung der Jugendlichen von der Arbeit, sondern der Wunsch, sich in die Arbeit einzubringen und durch diese Anerkennung und Selbstbestätigung zu erfahren, festgestellt werden (vgl. Voskamp 1990: 11ff). Dies deckt sich wiederum mit Baethges Feststellung, dass die Jugendlichen an die Arbeit hauptsächlich sozialintegrative und sinnhaft-subjektbezogene Ansprüche stellen und großen Wert auf ein offenes, kommunikatives Betriebs-

14 Gegenüber dem heutigen (erweiterten) Arbeitsverständnis, das alle im gesellschaftlichen Leistungsabtausch erbrachten Arbeiten – auch jenseits von Erwerbsarbeit – einbezieht, versteht Baethge Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit.

klima legen (vgl. Baethge 1989: 168ff). Trotz der Feststellung, dass keine abnehmende Identifikation mit der Arbeit zu diagnostizieren sei, vermutet Baethge ausblickend, dass diese zukünftig aufgrund der ungünstiger werdenden Ausbildungslage zu erwarten sei, da die wirtschaftliche Situation Jugendliche zunehmend zur Aufnahme weniger präferierter Berufe zwingen werde. Aber auch in der jüngsten Shell-Jugendstudie aus dem Jahre 2006 ist trotz einer diagnostizierten zunehmenden Sorge um den Arbeitsplatz und die Wirtschaftslage von einer „Null-Bock-Generation“ nicht die Rede, hier wird die junge Generation weiterhin als leistungsbereit, engagiert und pragmatisch beschrieben (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 12).

Innerhalb des Themas klingt ein Konsens darüber mit, dass Arbeit und Freizeit in gewisser Weise als Pole mit wechselseitigem Kompensations- und gleichzeitig Einschränkungspotenzial gesehen werden, zwischen denen die subjektiven Lebenskonzepte angesiedelt werden. Ein wachsender Anspruch an die Freizeitqualität und ein stärkerer Fokus auf Freizeit, wie er sich in gesellschaftsdiagnostischen Schlagworten wie „Spaßgesellschaft“, „Erlebnisgesellschaft“ oder „Konsumgesellschaft“ manifestiert, würde somit eine Fokusschiebung von der Arbeit in Richtung Freizeit vermuten lassen. Dem gegenüber stellt die heutige Jugend stärkere sinnstiftende Ansprüche an ein funktionales Nebeneinander beider Seiten; sowohl Arbeit, als auch Freizeit (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 12f).

Dass das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Freizeit bereits in den 1980ern als solches wahrgenommen wurde, zeigt sich darin, dass die Kritik von Jugendlichen an ihren Arbeitsbedingungen im Gegensatz zu älteren Arbeitnehmern in Baethges Studie häufig auf Einschränkungen im Freizeitbereich abzielte (vgl. Baethge 1989: 172). Auch Huber stellt 2006 eine mit dem Alter steigende Unzufriedenheit Jugendlicher mit der Menge ihrer Freizeit unter der Woche fest¹⁵ (vgl. Huber 2006: 63f). Mit der Veränderung der Freizeit nach Eintritt in das Berufsleben beschäftigt sich auch Lechner (2001: 37f). Sie weist eine Einschränkung der Freizeit von Auszubildenden im Vergleich mit gleichaltrigen SchülerInnen oder Studierenden nach, da erstgenannte in ihrem Tagesablauf stärkeren zeitlichen Restriktionen unterworfen sind. Die Freizeit von arbeitstätigen Jugendlichen muss darüber hinaus in höherem Maße regenerative Funktionen erfüllen, um einen Ausgleich zu Belastungen am Arbeitsplatz zu bieten, die sich aus dem Arbeiten in einem ständigen Machtgefälle in nicht länger altershomogenen Gruppen ergeben.

Hinweise auf eine Veränderung des Soziallebens finden sich implizit in Statistiken, die mit dem Älterwerden eine Abnahme der Kontakte zu Freunden feststellen (vgl. Wetzstein et al. 2005: 101). Hierbei nimmt die Häufigkeit der gemeinsam verbrachten Zeit ebenso ab wie die Anzahl der regelmäßigen Sozialkontakte. Dieses Phänomen könnte mit der bereits beschriebenen abnehmenden Bedeutung des Freundeskreises im Zuge des Erwachsenwerdens zusammenhängen, die mit verstärkter Einbindung in feste Partnerschaften

15 Während 47% der 13-16-Jährigen ihrer Ansicht nach zu wenig Freizeit unter der Woche haben, sind es bei den 17-20-Jährigen bereits 64% (Am Wochenende 24% und 31%).

einhergeht, wie sie unter anderem vom DJI-Jugendsurvey 2003 dokumentiert wurde¹⁶. Eine andere Lesart wäre, dass der Übergang zwischen Schule und Beruf einen unfreiwilligen Einschnitt in der Kontaktfrequenz mit dem Freundeskreis darstellt, da die Schule als regelmäßiger Kontaktort wegfällt und die frei einteilbare Zeit abnimmt. In diese Richtung kann auch die Beobachtung von Wetzstein et al. (2004: 165) ausgelegt werden, die den Einstieg in das Berufsleben als häufiges Auflösungskriterium von jugendlichen Gleichaltrigengruppen angeben und ein Absinken der Zugehörigkeit zu einer Clique nach der Schule von 87% auf 82% feststellen.

Als Konsens lässt sich festhalten, dass Arbeit auch unter Jugendlichen unverändert als sinnstiftendes Element fungiert und intrinsische Motivationen eher die Regel als eine Ausnahme darstellen. Obwohl Arbeit und Freizeit oft als Gegenpole betrachtet werden und der Anspruch an die Qualität und Menge der Freizeit offenbar in letzter Zeit gestiegen ist, lässt sich keine Fokus- oder Anspruchsverschiebung von der Arbeit in Richtung Freizeit feststellen, sondern vielmehr eine gestiegene Erwartung an ein funktionales Nebeneinander beider Bereiche. Nach dem Übergang von der Schule zum Beruf sinkt die Zufriedenheit mit der Menge der Freizeit dennoch, da diese im Arbeitsalltag als zeitlich stärker restringiert empfunden wird, bei gleichzeitigem Anstieg der regenerativen Ansprüche. Weiterhin finden sich Hinweise auf einen Bedeutungsverlust der angestammten Freundeskreise, was mit dem Wegfall des gemeinsamen sinngebenden Bezugsrahmens Schule, einer räumlichen Zerstreuung, Heterogenisierung und Einschränkung der Freizeitfenster durch die unterschiedlichen beruflichen Anforderungen sowie der Integration in neue Kreise durch Berufsschule, Arbeitsplatz oder Studium zusammenhängen dürfte.

6.2 Jugendliches Sozialverhalten und Freizeitvorlieben

Ogleich die Gruppe der Jugendlichen durch erhebliche Verhaltensheterogenität und eine Pluralität der Werthaltungen geprägt ist, lässt sich auch ihr Sozialverhalten – insbesondere in Abgrenzung zu anderen Altersgruppen – durch einige spezifische Merkmale charakterisieren. Von besonderer Bedeutung sind dabei Kontakte zu anderen Menschen und ein hoher Stellenwert von Kommunikation, Freundschaften, Partnerschaften und sozialen Beziehungen als maßgebliche Säulen dieses Lebensabschnitts (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 39).

In dieser Phase erfolgt die ökonomische, soziale und lokale Ablösung vom Elternhaus, begleitet von dem Wunsch, möglichst viel Zeit mit

¹⁶ Während 16-Jährige ihrem Freundeskreis und ihren besten Freunden noch eine höhere Bedeutung zuschreiben als ihren festen PartnerInnen, ist dieses Verhältnis im Alter von 26 Jahren umgekehrt: Die Wichtigkeit des besten Freundes sank bei den männlichen Befragten im Laufe der Zeit von 80% auf 76%, während die der Partnerin von 61% auf 87% anstieg. Bei den weiblichen Befragten steht dem Bedeutungsabfall der besten Freundin von 89% auf 77% ein Bedeutungsgewinn des Partners von 78% auf 93% gegenüber (vgl. Gille 2006: 108, DJI 2003)

Freunden zu verbringen. Unter stärkerer Fokussierung auf Gleichaltrige, die zur hauptsächlichen Bezugsgruppe werden, und unter der Voraussetzung grundlegender Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten führt der Weg in eine selbständigere und unabhängigere Lebensphase (stellvertretend für viele: vgl. Gille 2006).

Dabei lässt sich dennoch zumindest in Bezug auf die Wohnsituation eine starke Familienorientierung feststellen, die allerdings im Vergleich zu früheren Generationen durch den Anstieg privater und räumlicher Freiräume im Elternhaus erst ermöglicht wird: 73% der 18-21-Jährigen und 34% der 22-25-Jährigen leben noch bei ihren Eltern¹⁷ (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 17). Der deutliche subjektive Relevanzgewinn der Gleichaltrigen gegenüber den Eltern wird gleichzeitig durch die Institutionalisierung altershomogener Gruppen in Ausbildungsorganisationen und altersspezifische Freizeitangebote gesellschaftlich gefördert. In der Altersspanne der 15-21-Jährigen sind 76% in Cliquen integriert, bei den 22-25-Jährigen sind es noch 67% (vgl. ebd.: 83)¹⁸. Die peer groups ersetzen die Eltern sukzessive als Bezugspersonen; die immense Bedeutung dieser informellen Sozialisationsinstanz für Freizeit- und Konsumaktivitäten, Verselbständigung, Identitätsbildung und die Aneignung sozialer wie kultureller Orientierungen und Kompetenzen ist unumstritten (vgl. Schäfers/Scherr 2005, Gille 2006, Ferchhoff 2007, Albert/Hurrelmann 2006, Wetzstein et al. 2005, Schäfer 2006 u.v.m.).

Die Gleichaltrigengruppen erfüllen dabei verschiedene Funktionen: Sie dienen der Abgrenzung gegenüber der gruppenexternen sozialen Umgebung, schaffen Sinnbezüge, fungieren in der Freizeit als Ort der Erfahrungsbildung, wirken in gewissem Rahmen ausgleichend auf familiäre Unterschiede und Konflikte, strukturieren die Geschlechterrollensozialisierung sowie Ausbildung von Wert- und Normorientierungen, Gefühls- und Handlungsstrukturen und bilden eine wichtige Ressource für die Lebensgestaltung und -bewältigung (vgl. Gille 2006: 93).

Neben den peer groups spielen – soweit voneinander abgrenzbar – der „beste Freund“ oder die „beste Freundin“ und Freunde allgemein eine bedeutende Rolle. Jugendliche haben verhältnismäßig viele Freunde und äußern in Befragungen eine große Zufriedenheit mit ihrem Freundeskreis (vgl. ebd.: 121), allerdings sinkt die große Bedeutung der peer groups und der besten Freunde (wie auch die Zufriedenheit mit dem sozialen Netz) nach einem Höhepunkt im Alter von 16-17 wieder ab. Hierbei scheinen – wie erwähnt – das Beenden der Schule und die zunehmende Integration der Jugendlichen in feste Partnerschaften eine erhebliche Rolle zu spielen. Während 22% der 15-17-Jährigen eine feste Beziehung haben, steigt der Anteil auf 45% unter den 18-21-Jährigen und 61% in der Altersgruppe der 22-25-Jährigen (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 55).

Die Vorlieben im Bereich der Freizeitaktivitäten sind (medien-)technik- und kommunikationsdominiert, „Freunde treffen“ und „mit

17 Eine vergleichbare Darstellung nach Ausbildungssituation findet sich bei Gille: Demnach wohnen 67% der weiblichen Auszubildenden in ihrem Elternhaus und 80% der männlichen (vgl. Gille 2006: 52).

18 Abweichende Zahlen finden sich bei Linssen et al. (2002): über 67%, bei Vogelsang (2001): ca. 75% und bei Wetzstein et al (2005): 84%.

Freunden rumhängen“ stehen bei den Vorlieben von Jugendlichen weit vorn. Weitere beliebte Beschäftigungen sind: Musik hören, Fernsehen, Leute treffen, Internet, Disco/Party, Lesen, Vereinssport, DVDs anschauen, Freizeitsport und Computerspiele (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 78). Die Freizeitgestaltung erfolgt bevorzugt informell und spontan, wie auch die Integration der Jugendlichen in Gruppen stark informell erfolgt. Damit einhergehend lässt sich ein stark rückläufiger Trend im Bereich der Vereins- oder Organisationszugehörigkeit auf unter 10% zugunsten der Nutzung kommerzieller Freizeitangebote konstatieren, lediglich die Sportvereine erfreuen sich trotz ebenfalls sinkender Mitgliederzahlen¹⁹ nach wie vor einiger Beliebtheit (vgl. Gille 2006: 234, Wetzstein et al. 2005: 142f, Schäfers/Scherr 2005: 156). In einigen der aufgeführten Bereiche sind geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten. Weibliche Jugendliche haben in der Regel früher feste Partnerschaften, verlassen ihr Elternhaus eher und zeigen eine geringere Technikaffinität. Im Gegenzug sind männliche Jugendliche weniger kommunikationsorientiert und häufiger Mitglied in Sportvereinen (vgl. Albert/Hurrelmann 2006, Gille 2006).

6.3 Jugendliches Mediennutzungsverhalten

Wie bereits festgestellt, wachsen die Jugendlichen in einer hoch konvergenten Medienwelt auf. Mit gegenüber den älteren Generationen neuem telesozialen Verhalten²⁰ nutzen die Jugendlichen die verschiedenen Medien fast an jedem Ort zu jeder Zeit und in jeder Kombination. Medien erhalten einen verstärkten Stellenwert in den sozialen Netzwerken und im Handlungsraum der Jugendlichen. In ihrer Generation – und durch diese vorangetrieben – kann man das Entstehen neuer, stark internetgeprägter Kommunikationsformen und Spezialkulturen beobachten (vgl. Vogelsang 2009: 5ff). Auf diesen Umstand ist es vermutlich mit zurückzuführen, dass in der derzeitigen jugendlichen Generation gerade kein verstärkter Rückzug ins Private stattfindet – wie die pessimistische Vermutung beim Aufkommen des Internets lautete²¹ (vgl. Dongs 2000: 255) –, sondern im Gegenteil eine neue Form der Offenheit und Vernetzung in räumlich und personell immer größer gefassten Netzwerken. In ihrer medialisierten Welt wäre ein solcher sozialer Rückzug nur unter Rückgriff auf massive Abschottungsstrategien durchführbar, da die ständige Erreichbarkeit über mehrere mögliche Kontaktwege längst obligat geworden ist (vgl. Götzenbrucker 2005: 4ff).

19 Seit Mitte der 80er Jahre geht besonders die Anzahl der über 18-jährigen Sportvereinsmitglieder stark zurück. Dennoch sind 2004 noch 60% der 15-18-jährigen Jungen und 40% der gleichaltrigen Mädchen Mitglied, von den 19-16-Jährigen 38% männliche und 21% weibliche Jugendliche (vgl. Bestandsstatistik des Deutschen Sportbundes 2004).

20 Unter telesozialem Verhalten wird medienbasiertes Sozialverhalten verstanden.

21 Die „Isolationsthese“ findet sich häufig in den Anfängen der Diskurse zum Internet. Ihr zufolge war durch das Internet ein Rückzug ins Virtuelle zu erwarten, wo die Individuen langfristig sozial isoliert und eskapistisch vor ihren Computern saßen und virtuelle „antisoziale Pseudogemeinschaften“ den Alltag dominierten (vgl. Piotrowski 2006:57).

Der jüngsten „Jugendliche, Information und (Multi-)Media“ (JIM)-Studie von 2008 zufolge sind sowohl die Grundausstattung der Jugendlichen mit den verschiedenen Medien als auch deren Verwendungsfähigkeit, -frequenz und -dauer sehr hoch. So besitzen 98% der 16-19-jährigen Jugendlichen ein Handy, 77% einen eigenen Computer und 56% einen eigenen Internetzugang. Die Internetabdeckung im elterlichen Haushalt liegt bei 96% (vgl. mpfs 2008), die Nutzungsdauer beträgt pro Tag drei Stunden, von denen knapp die Hälfte auf Kommunikation entfällt (vgl. ARD/ZDF 2009). Während im Bereich der Mobiltelefone sowohl in Besitz als auch in der regelmäßigen Verwendung nahezu eine Vollabdeckung erreicht ist, sind bei der Computer- und Internetnutzung noch immer konstant deutliche Steigerungen zu beobachten, besonders bezüglich eigener Zugänge, Nutzungsfrequenz, -dauer und der Verbreitung von web 2.0-Anwendungen. Medienbasierte Kommunikation steht bei den Jugendlichen hoch im Kurs: 89% der Jugendlichen nutzen ihr Handy mehrmals pro Woche, 88% kommunikative Internetanwendungen wie Email, Chats, Messenger und Social Networks (vgl. Feierabend/Kutteroff 2008: 613). Zirka 80% der Jugendlichen unter 20 Jahren chatten regelmäßig, fast ein Viertel täglich (vgl. Klingler 2008: 633). Instant Messenger werden von über 50% der Jugendlichen täglich oder fast jeden Tag verwendet und 89% der 14-29-Jährigen sind Mitglied in einer Online-Community (vgl. Ziegler 2003: 94).

Auch die Medienbindung an den Computer und das Internet ist in den letzten Jahren stark angestiegen: 2008 gaben 29% der Jugendlichen an, am wenigsten auf das Internet verzichten zu können, das damit dem Fernseher (auf den 16% am wenigsten verzichten konnten) den Rang abgelaufen hat. Dieser war bis zum Jahr 2004 auch in der jugendlichen Altersgruppe das unverzichtbarste Medium und ist das in den anderen Altersgruppen bis heute. Auf die Frage nach ihren präferierten Kommunikationskanälen nennen 74% der Jugendlichen Handy-Telefonate, 59% SMS und 52% soziale Netzwerke im Internet (vgl. TNS Emnid 2009: 2).

Trotz der Medialisierung des sozialen Lebens hat die Face-to-Face-Kommunikation nach wie vor einen festen Stellenwert im Alltag Jugendlicher. So ist für 85% der Discobesuch mit Freunden eine präferierte Freizeitbeschäftigung. Auch das persönliche Treffen mit Freunden stellt eine der wichtigsten Formen der Kommunikation dar: 88% tun dies mehrmals pro Woche (vgl. Klingler 2008: 633). Insgesamt scheinen verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten mit dem Zwang zur ständigen Erreichbarkeit beziehungsweise einer Rechtfertigungspflicht bei Nichterreichbarkeit und einer Flexibilisierung des Freizeitverhaltens Hand in Hand zu gehen. Das komplette Sozialleben, von der Kontaktaufnahme zu potenziellen PartnerInnen oder Freunden bis hin zur Kontaktpflege und zu persönlichen Verabredungen ist heute stark technologisch überformt (vgl. Götzenbrucker 2005: 4ff).

Die heutige Generation der Jugendlichen ist mit dem Internet aufgewachsen und hat im Vergleich zu höheren Altersgruppen einen in größerem Maße selbstverständlichen Umgang mit diesem Universalmedium entwickelt, mit dem die traditionellen Medien zu einem gewissen Teil ersetzt werden können. Im Freizeitbereich der

Jugendlichen nimmt das Internet einen besonderen Stellenwert ein. Im Bereich der Internetnutzung ist eine Affinität zu sozialen Anwendungen festzustellen und gleichzeitig im Bereich der Sozialkontaktpflege und -akkumulation eine Vorliebe für Internetanwendungen (vgl. Hauck 2008). Insgesamt geben 16% der Jugendlichen an, im Internet einen festen Bekanntenkreis zu haben, den sie regelmäßig (online) treffen (vgl. Wetzstein et al. 2005: 119). Bei der Nutzung der einzelnen Angebote lassen sich leichte geschlechts- und bildungsspezifische Unterschiede ausmachen. So scheinen weibliche Jugendliche eine größere Affinität zum Kommunikationsbereich zu haben, während Online-Spiele eher männlich dominiert und in unteren Bildungsschichten weiter verbreitet sind. Chats erfreuen sich hingegen in mittleren Bildungsschichten der größten Beliebtheit (vgl. Wetzstein et al. 2005: 113f).

Weiterhin ist eine Veränderung im generellen Wesen der Sozialkontakte zu beobachten: Bei internetaffinen Jugendlichen kann eine Vergrößerung der persönlichen Netze beobachtet werden, die mit einer Abnahme ihrer internen Dichte und einer Erhöhung der Kontaktfrequenz einhergeht (vgl. Piotrowski 2006: 58). Bei Internetabstinenz oder Rückzug aus den virtuellen Kreisen werden die Risiken von Kontaktrückgang oder -verlust zu den vernetzten Freunden – unabhängig von anderen Kontaktmöglichkeiten – oder eine vergleichsweise schwächere Ausbildung von Sozialkompetenzen angesprochen (vgl. Palfrey/Gasser 2008: 42).

Trotz dieser gewissen Medienabhängigkeit großer Netzwerke findet in der Regel keine Verlagerung aller Sozialkontakte ins Internet statt, sondern ein Neben- und Miteinander von Online- und Offlinekontakten. Neue Bekanntschaften und Freundschaften werden zwar im Internet geschlossen, bestehende dort gepflegt, intensiviert oder affektiv aufgeladen. Meist werden Onlinekontakte aber früher oder später durch reale Treffen ergänzt und reale Kontakte in gleichem Maße durch Onlinekommunikation. An Stelle der anfänglichen „Isolationsthese“ tritt inzwischen eine Erweiterungs- oder Ergänzungsthese, nach welcher die bestehenden Sozialkontakte durch virtuelle Bekanntschaften nicht ersetzt, sondern ergänzt, verstärkt oder die Kontaktfrequenz und -intensität virtuell erhöht werden, wobei eine Kompensation zeitlicher oder sozialer Defizite erfolgen kann. Offline- und Onlinekontakte werden demnach auf der jeweils anderen Plattform fortgesetzt (vgl. bspw. Palfrey/Gasser 2008, Klingler 2008, Lechner 2009, Ziegler 2003). Eine aktuelle Umfrage von TNS Emnid stützt diese Theorie durch das Ergebnis, dass 49% aller Jugendlichen angaben, durch das Internet mehr reale Kontakte zu haben und nur 5% von weniger Kontakten berichteten (vgl. TNS Emnid 2009: 1).

Bei der Frage, welche Jugendlichen online am besten integriert sind, gehen die Meinungen allerdings wieder auseinander. Nach Ziegler wären sozial gut integrierte Jugendliche auch online kontaktstärker (vgl. Ziegler 2003: 102), während Palfrey/Gasser (2008: 232) und Fritz (2003: 14) die Meinung vertreten, dass Jugendliche mit intensiven Onlinekontakten im realen Leben weniger gut integriert sind, wobei die Motive Kompensation und Eskapismus Hand in Hand gehen. Piotrowski stellt demgegenüber in einer Untersuchung der

Veränderung sozialer Netze durch Internetnutzung bei Mädchen Substitutionseffekte eher im Bereich lockerer Bindungen fest und konstatiert eine Variabilität der Onlinenutzung nach Problemlage (vgl. Piotrowski 2006: 57). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Mechanismen der Fortsetzung des gewohnten Maßes an Sozialleben im Netz und der Versuch einer Kompensation unzureichender sozialer Integration nebeneinander existieren.

7. Zwischenfazit

Damit ist eine Reihe an Ressourcen benannt, welche die Belastungen aus der Arbeit in der Gastronomie modifizieren können und in einem reziproken Spannungsverhältnis zueinander stehen. Unter externen Ressourcen sind die angesprochenen organisationalen, die Faktoren sozialer Unterstützung die beschriebenen Sozio-Umgebungs-Faktoren wie die mediale und gesellschaftliche Entwicklung und daraus resultierend die Verfügbarkeit sozialer Räume, InteraktionspartnerInnen und Freizeitmöglichkeiten zu subsumieren. Die internen (personellen) Ressourcen der Jugendlichen sind in diesem Kontext Fokussierung auf soziale Netzwerke, die mit fortschreitendem Alter teilweise von einer Bedeutungsverschiebung in Richtung partnerschaftlicher Bindungen verdrängt wird, Erlebnishunger, die zeitlose Offenheit gegenüber Neuem und ein auffälliges Kommunikationsbedürfnis. Diese beeinflussen die Nutzbarkeit der externen Ressourcen, die wiederum teilweise die Voraussetzung zum Aufrechterhalten der internen stellen.

Im Gegensatz zu früheren Zeiten ist die Bedeutung von und Partizipation in Vereinen und Organisationen stark rückläufig. Eine wichtige Ressource – insbesondere in Bezug auf das angesprochene Kommunikationsbedürfnis – ist die starke Einbindung elektronischer Medien in den Alltag und die Kommunikationsroutinen. Daraus entstehen neue Formen sozialer Integration, virtuelle Netzwerke sowie eine verstärkte Verabredungs-, Alltags- und Freizeitflexibilität bei nahezu ständiger Erreichbarkeit. Hierbei ist das Internet als Universalmedium neben dem Mobiltelefon das wichtigste Instrument, Ort neuer Sozialkontakte und der raumzeitlichen Entkoppelung vieler Freizeitaktivitäten. Daneben ermöglicht und bedingt die starke Internetnutzung der Jugendlichen eine erhebliche Erhöhung der Kontaktfrequenz und Vergrößerung der Netzwerke. Diese können online gepflegt und intensiviert werden; bis zu einem gewissen Grad ist technologisch eine Alternative zu realen Treffen gegeben. Der Zeitaufwand, den Jugendliche für die Nutzung der web 2.0-Anwendungen betreiben, spricht dafür, dass erhebliche Teile des Soziallebens über das Medium Internet stattfinden. Internetkommunikation bietet somit gute Möglichkeiten der Sozialkontaktpflege und -akkumulation, ermöglicht allerdings kein vollständiges Sozialleben, da persönliche Kontakte nach wie vor als unverzichtbar gelten und eine ungebrochene Wichtigkeit haben.

8. Herleitung der Hypothesen

In diesem Kapitel soll der Zusammenhang zwischen Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen noch einmal durch das Herausstellen der Unterschiede zwischen den Jugendlichen in der Gastronomie und den hauptsächlich untersuchten SchichtarbeiterInnen konkretisiert werden. Dadurch kann anschließend eine Herleitung der empirisch zu überprüfenden Hypothesen erfolgen.

8.1 Belastungen und Ressourcen der Jugendlichen in der Gastronomie

Im Hinblick auf die eingangs gestellte Frage, wie das Sozialleben der Auszubildenden in der Gastronomie durch die geleistete Abend- und Nachtarbeit beeinträchtigt wird, lässt sich generell festhalten: Der Schichtarbeitsforschung zufolge sind erhebliche Einschränkungen im Familien- und Vereinsleben zu erwarten, weiterhin verminderte Möglichkeiten im Bereich der Freizeitaktivitäten, Partnerschaftsprobleme und eine deutliche soziale Desynchronisation. Begründen lassen sich diese Annahmen auf der einen Seite mit formalen Aspekten wie der zeitlichen Unvereinbarkeit der nutzbaren Freizeit mit den gesellschaftlichen Freizeitgewohnheiten und auf der anderen Seite mit sich durch die Schichtarbeit ergebenden psychischen und physischen Problemen, die zu Müdigkeit, Mattigkeit und Antriebslosigkeit führen und somit auch die Freizeitgestaltung beeinträchtigen können. Die größte Gefahr, von den negativen Effekten betroffen zu sein, wird bei permanenter Abend-, Nacht-, und Wochenendarbeit gesehen, wobei die individuellen Ressourcen und sozialen Dispositionen der ArbeitnehmerInnen sowie das subjektive Negativempfinden der Arbeitszeit den Grad der Probleme je nach Ausprägung stark positiv wie negativ modifizieren können.

Diese generellen Annahmen können nun in den spezifischen Kontext der in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen überführt werden. Bei den empirischen Untersuchungsergebnissen zu den gesundheitlichen und sozialen Folgen der Schichtarbeit handelt es sich zu einem Großteil um Studien, die vor zirka 20 Jahren durchgeführt wurden. Zudem wurden hauptsächlich SchichtarbeiterInnen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe betrachtet, die größtenteils männlich, in mittlerem Alter und in feste Familienstrukturen eingebunden waren. Das Erleben sozialer Einschränkungen in der Jugendgeneration im Gastgewerbe weicht demgegenüber wahrscheinlich in einigen Aspekten von der untersuchten Gruppe ab. Die relevanten formalen Unterschiede sind dabei die Dienstleistungs- und speziell Gastronomiearbeit, das Alter der Beschäftigten, die kommunikationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Rahmen.

Betrachtet man die Belastungen in dieser Branche, legen die in Kapitel drei beschriebenen Spezifika der Arbeitszeiten und -bedingungen in der Gastronomie ein erhebliches Risiko von gesundheitlichen Beanspruchungen nahe. Auf der anderen Seite

unterscheiden sich die organisationalen Bedingungen von denen der durchschnittlichen SchichtarbeiterInnen. So findet man in der Gastronomie kaum reine Nachtschichten; die Arbeit endet meist am späten Abend. Der Kollegenkreis ist hauptsächlich jung, offen und kommunikativ und bietet Potenzial zur gemeinsamen Freizeitgestaltung nach Dienstschluss. Die hohe Fluktuation zeugt zwar von einer starken Unzufriedenheit durch Diskrepanzen zwischen Erfahrung und Erwartung, legt aber auch den Schluss nahe, dass die verbleibenden Jugendlichen sich mit den Arbeitsbedingungen weitgehend arrangieren können. Darüber hinaus können die Folgen der Umsatzeinbußen einerseits darin bestehen, dass die ArbeitnehmerInnen mehr Überstunden leisten müssen, sich aber andererseits in einer größeren Alters- und Lebensstilhomogenität innerhalb der Betriebe manifestieren. Damit sind neben den Belastungen Aspekte benannt, die der sozialen Desynchronisation entgegenwirken und als organisationale Ressourcen verstanden werden können.

Setzt man den Fokus auf die Altersgruppe, ergibt sich auch bei Jugendlichen mit regelmäßigen Arbeitszeiten eine steigende Unzufriedenheit mit dem Sozialleben durch die veränderten Ansprüche an Sozialleben und Freizeit (siehe Kapitel 7.1.). Die generationsspezifischen Freizeiterwartungen könnten damit einen belastungsverstärkenden Effekt hervorrufen. Andererseits haben sich mit den veränderten Sozio-Umgebungs-Faktoren (siehe Kapitel 5.2.) die externen (sozialen) Ressourcen für ein zeitlich flexibles Sozialleben inzwischen stark gewandelt. Hauptkriterien sind hierbei der gesamtgesellschaftliche Trend in Richtung einer „24/7“-Freizeitgesellschaft, die zumindest in Ballungsgebieten ein zeitlich stark erweitertes Freizeit- und Sportangebot zur Verfügung stellt und die steigende Anzahl von Menschen mit ähnlich flexiblen Arbeitszeiten. Als die andere bedeutende Option zur raumzeitlichen Flexibilisierung des Soziallebens wird in diesem Kontext das web 2.0 verstanden. Mit dem starken Rückgang des politischen Engagements oder der Partizipation in Vereinen und Organisationen ist ein weiterer Aspekt benannt, der Unzufriedenheiten in diesen Bereichen unwahrscheinlicher werden lässt. Im Gegenzug setzen sich informelle, individuelle Freizeitgestaltungen durch. Auch der Bezugspunkt sozialer Unterstützung unterscheidet sich von den untersuchten SchichtarbeiterInnen, da Freunde und Netzwerke für Jugendliche (noch) eine höhere Bedeutung haben als ihre Familie.

Dass Jugendliche über andere personale Ressourcen verfügen als die ältere Generation – wie eine stärkere Kommunikationsausrichtung, Offenheit gegenüber Neuem, Technikaffinität und Flexibilität –, trägt zur Nutzbarkeit der externen Ressourcen bei. Jugendliche sind chronobiologisch im Mittel eher dem Abendtyp zuzuordnen, woraus man ableiten kann, dass die zeitliche Verschiebung der zirkadianen Rhythmik im Vergleich mit älteren Beschäftigten weniger ausgeprägt erlebt wird, zu geringeren Anpassungsproblemen führt und ein Sozialleben auch in den Nacht- und Abendstunden möglich ist. Weiterhin dürften sich die erwartbaren gesundheitlichen Probleme in der Jugend noch weniger niederschlagen oder die Belastungen

besser von den körperlichen Ressourcen abgedeckt werden als bei älteren ArbeitnehmerInnen.

8.2 Vermutete Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie

Die These der Arbeit ist, dass die angesprochenen gesellschaftlichen Entwicklungen die arbeitsbedingten Desynchronisationseffekte zwar nicht auslöschen, aber partiell abfedern können, sei es durch das Angebot an Menschen mit ähnlicher Freizeit, zeitlich ausgedehntere Freizeitnormen oder die entsprechenden Angebote und Möglichkeiten. Dazu kommen die Spezifika der Jugend, von der vermutet werden kann, dass sie auf Abend- und Nachtarbeit nicht genauso reagiert wie Personen in stärkerer familialer Bindung, die im produzierenden oder verarbeitenden Sektor tätig sind. Bei der Betrachtung der Auswirkungen der Arbeitszeiten auf die Sozialintegration der Jugendlichen ist jedoch eine stärkere Differenzierung zwischen den einzelnen Bereichen eines funktionalen Soziallebens angebracht.

Auf der Ebene der *Freundeskreise* sind verschiedene Wirkungen denkbar. Die hohe Kommunikations- und Kontaktaffinität, verbunden mit dem steigenden Stellenwert altershomogener sozialer Netzwerke bei gleichzeitig abnehmender Bedeutung der Familie, könnte darauf hinweisen, dass die subjektive soziale Desynchronisation durch die Diskrepanz zwischen starkem Bedürfnis und eingeschränkten Möglichkeiten verstärkt wird. Jedoch kann eine hohe Bedeutung von Sozialkontakten auch eine stärkere Bemühung um Realisierung derselben trotz widriger Umstände zur Folge haben und letztendlich dazu führen, dass die vorhandenen Zeitfenster intensiver genutzt werden und die sozial verfügbare Zeit von früheren gesellschaftlichen Konventionen entkoppelt wird. Ob die in der Theorie vermutete Modifikation beziehungsweise der Wechsel der Freundeskreise nach Beendigung der Schule sich zwangsläufig ergibt oder inwieweit dieser als problematisch empfunden wird, bleibt zunächst offen.

Im Bereich der *Familie* könnte der Unterstellung von veränderten Umgangsmöglichkeiten mit zeitlich verschobenen Freizeitbudgets entgegengehalten werden, dass zumindest im Bereich der Eltern- generation nur eine geringe zeitliche Freizeitflexibilität erwartet werden kann und die Familie allen Bemühungen um Autonomie zum Trotz weiterhin eine hohe Bedeutung für Jugendliche hat. Da jedoch ein Großteil der Jugendlichen noch bei den Eltern wohnt, liegt die Vermutung nahe, dass durch die enge räumliche Nähe dennoch ein zufriedenstellendes Familienleben stattfinden kann, wenn auch zu anderen Zeiten als vor Berufsantritt üblich.

Besonders problematisch könnten die Arbeitszeiten allerdings im Bereich der *Partnerschaften* empfunden werden, die mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnen. Da Partnerschaften stark auf Körperlichkeit und gemeinsam verbrachter Zeit basieren, sind in diesem Bereich mediale oder personelle Kompensationsmöglich-

keiten nur schwer vorstellbar. Solange die jeweiligen PartnerInnen nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt sind oder ähnliche Arbeitszeiten haben, ist eine Unzufriedenheit mit der Situation somit äußerst wahrscheinlich.

Vereins- und Organisationspartizipation ist größtenteils unverändert an Zeiten der Normalfreizeit gekoppelt. Da die Engagements der Jugendlichen in Vereinen und Organisationen in den letzten Jahren aber stark gesunken sind und mit dem Älterwerden weiter abnehmen, kann auch hier eine sinkende Beeinträchtigung im Vergleich zu den Annahmen aus der Schichtarbeitsforschung postuliert werden. Eine Ausnahme in der sinkenden Partizipation bilden Sportvereine, ein vorhandenes Interesse könnte hier jedoch durch das auch in diesem Bereich auf 24 Stunden ausgedehnte Sportangebot zeitlich aufgefangen werden. Hier stellt sich die Frage nach der subjektiven Wichtigkeit der Gruppenkomponente, da eine zeitliche Entkopplung den Teamaspekt ausschließt. Ein Interesse an allgemeiner sportlicher Betätigung kann zeitlich flexibel befriedigt werden, die Möglichkeit zur Teilnahme an Gruppen- oder Mannschaftssport sowie Wettkämpfen ist jedoch stark an feste Zeiten gebunden.

Die größten *Freizeitvorlieben* der Jugendlichen (Freunde treffen, Musik, Fernsehen, Leute treffen, Internet, Disco/Party) sind ebenfalls bei verschobenen zeitlichen Möglichkeiten realisierbar und weniger an die Abendstunden gekoppelt als noch vor Jahren oder in anderen Altersgruppen.

Darüber hinaus haben sich neue Freizeit- und Kommunikationsroutinen durchgesetzt. Die verstärkte Verabredungs- und Freizeitflexibilisierung kann die schlechte Planbarkeit des Dienstschlusses kompensieren. Darüber hinaus wird mit dem Internet als neuem „Ort“ der Sozialkontaktpflege, Treffpunkt für virtuelle Gemeinschaften und virtuellem Pool neuer sozialer Kontakte eine zeitliche und räumliche Entkopplung der Netzwerke und sozialen Aktivitäten so begünstigt, dass die veränderten freien Zeitfenster auch dann noch sozial nutzbar sind, wenn sich die Zeit- oder Motivationsfenster für persönliche Treffen bereits geschlossen haben. Da die vorliegende Literatur überwiegend beschreibt, dass durch das Internet persönliche Kontakte nicht ersetzt, sondern ergänzt und kompensiert werden, stellt sich die Frage, ob die Einschränkungen durch die Arbeitszeiten mit Internetkommunikation in befriedigender Form auszugleichen sind.

Zu beachten ist bei der Betrachtung der Auswirkungen bezüglich der Branche allerdings der Trend zur Überschreitung der Wochenarbeitszeit. Geht die Verschiebung der Arbeitszeiten mit einer generellen Ausdehnung derselben einher, sinkt die (eventuell durch den Teildienst ohnehin schon verminderte) Freizeit beträchtlich. In diesem Fall ist eine stark empfundene Einschränkung im Freizeitbereich und Sozialleben zu erwarten. Effekte vieler Überstunden müssen also als solche identifiziert und von Effekten der Arbeitszeitlage abgegrenzt werden. In gleicher Weise sind Umfang und Lage der Arbeitszeit in ihrer Wirkung nicht isoliert von den anderen Anforderungen der Arbeit zu interpretieren.

Insgesamt soll der Arbeitszeit nicht ihr beschränkender Einfluss auf die Freizeitgestaltung abgesprochen werden, sondern ist zu prüfen, ob Anhaltspunkte stärker möglicher Kompensation von Prozessen sozialer Desynchronisation durch „neue Medien“ für Jugendliche im Setting Gastronomie identifiziert werden können. Da die Argumentation aufgrund des unzureichenden empirischen Materials vielfach auf der Ebene der Vermutung verbleiben muss, sollen diese Vermutungen in Form der folgenden Forschungshypothesen empirisch überprüft werden.

8.3 Die Untersuchungshypothesen

Die Leithypothese H0 lautet dabei:

H0: Die in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen können soziale Desynchronisation vermeiden, weil ihnen ausreichend Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Eine erhebliche Rolle spielen dabei soziale Gemeinschaften im Internet und die mit diesem Medium verbundenen raumzeitlichen Entkopplungspotenziale.

Da Unterschritte nötig sind, um diesen Zusammenhang in all seinen genannten Ausprägungen zu erfassen, sollen die folgenden Unterhypothesen zur Klärung und Formung eines Gesamtbildes beitragen:

H1: Aufgrund von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und raumzeitlich erweiterten Freizeitmöglichkeiten ergeben sich durch die Abend- und Nachtarbeit bei den Jugendlichen in der Gastronomie kaum subjektiv empfundene Einschränkungen in den Bereichen Freizeitgestaltung und Vereinspartizipation. Diese können zeitlich und/oder räumlich entgrenzt fortgeführt werden.

H2: Aufgrund der Ressourcen von Jugendlichen gibt es nur wenige freizeitbeeinträchtigende physische oder psychische gesundheitliche Folgen der Gastronomiearbeit.

H3: Restriktionen durch die Arbeitszeiten führen nicht zur Einschränkung der Freizeitgestaltung mit Freunden, sondern zu personellen Verschiebungen in Richtung Kollegenkreis und raumzeitlichen Verschiebungen der Kontakte unter Nutzung des Internets.

H4: In den Bereichen Freundeskreis und Familie sind insgesamt nur geringe Einschränkungen zu erwarten.

H5: Durch die Arbeitszeit ergeben sich Unzufriedenheiten in und mit Partnerschaften, in denen der Partner/die Partnerin nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt ist.

H6: Generell sind Restriktionen auf allen genannten Ebenen eher von der Dauer der Arbeitszeit abhängig als von der Lage derselben. Bei stark verlängerten Wochenarbeitszeiten ergeben sich nicht kompensierbare Einschränkungen in allen Bereichen.

8.4 Die Forschungsfragen

Um die Überprüfung der Hypothesen vorzubereiten und diese anschließend in ein möglichst umfassendes Bild der Situation von Jugendlichen einordnen zu können, stellen sich folgende Forschungsfragen, die auf die Bereiche abzielen, in denen vorhandene empirische Befunde keine, unvollständige oder möglicherweise ergänzungsbedürftige Erklärungsansätze bieten:

F1: Wie genau gestalten sich die freien Tage, Arbeitszeiten und deren Plan- und Absehbarkeit, und wie viele Überstunden werden im Schnitt geleistet?

F2: In welchem Maße werden die Jugendlichen durch die Arbeit gesundheitlich beansprucht?

F3: Welche konkreten Auswirkungen haben die Arbeitszeiten und die gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie auf deren soziale Integration?

F4: Sind Jugendliche nach Chronotypbetrachtung verstärkt dem Abendtyp zuzuordnen und kann der Chronotyp als personale Ressource im Umgang mit den atypischen Arbeitszeiten eingeordnet werden?

F5: Welche Veränderungen in den sozialen Netzwerken haben sich seit Antritt des Berufs ergeben?

F6: Welche Veränderungen im Freizeitverhalten ergeben sich durch die Arbeit?

F7: Welche Kompensationsmöglichkeiten werden für die Restriktionen der Normalfreizeit genutzt?

F8: Steigt die Nutzung sozialer Netzwerke im Internet mit abnehmenden zeitlichen Möglichkeiten zur Partizipation am (Offline-) Sozialleben des bestehenden Freundeskreises?

9. Schriftliche Befragung von Auszubildenden in der Gastronomie

In diesem Kapitel erfolgt eine Darstellung der Befragung und des Erhebungsinstrumentes, bevor die empirische Untersuchung der Forschungsfragen beschrieben wird. Anschließend werden die Hypothesen mithilfe der Ergebnisse überprüft.

Die Befragung fand im Zeitraum von August 2009 bis Dezember 2009 statt. Sie wurde als schriftliche Erhebung in regionalen Clustern konzipiert. Insgesamt wurden deutschlandweit 650 Auszubildende aus der Gastronomie schriftlich befragt.

Die Konzentration auf Auszubildende erfolgte zum einen aus forschungspragmatischen Gründen, da durch die Befragung in Berufsschulklassen eine größere Stichprobe erreicht werden konnte und zum anderen, da das Forschungsinteresse auf die Dokumentation einer Veränderung gerichtet ist. Die zugrundeliegende Überlegung

ist, dass konkrete Veränderungen im Sozialleben zum Zeitpunkt des Einstiegs in den Beruf am besten erfasst werden können, da zu späteren Zeiten bereits eine weitgehende Anpassung an die neuen Gegebenheiten erfolgt sein sollte und die direkten Veränderungen nach einem kurzen Zeitpunkt besser erinnert werden können.

9.1 Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument wurde ein hauptsächlich standardisierter Fragebogen mit einzelnen offenen Fragen gewählt (siehe Anlage 1). Der Bogen bestand aus validierten Instrumenten wie SALSA, WHO5, PSQI, GBB-24, TICS und DGB-Index (siehe Anlage 2) und selbstentwickelten Teilen, insbesondere bei den Fragen zu Mediennutzung und Sozialleben. Eine Darstellung der verwendeten validierten und eigenentwickelten Skalen, Fragekomplexe und ihrer Quellen ist im Anhang dokumentiert. Eine Vorstellung der für die Auswertung der Forschungsfragen relevanten Instrumente erfolgt im Kontext ihrer Anwendung.

Erhoben wurden Angaben zu Person, Ausbildung, Betrieb, zu Arbeitszeit, Freizeit und deren Planbarkeit, Auswirkungen der Arbeit auf die Freizeit, zu Arbeitssituation, Gesundheitszustand (physisch und psychisch), Gesundheitsverhalten, Schlaf, Veränderungen im Sozialleben, Kompensationsmöglichkeiten der späten Arbeitsenden und Internetaktivitäten. Der Fragebogen wurde als Selbstausfüller konzipiert, da auf diese Weise eine höhere Fallzahl als bei einer persönlichen Befragung realisiert werden konnte.

9.2 Erschließung des Untersuchungsfeldes

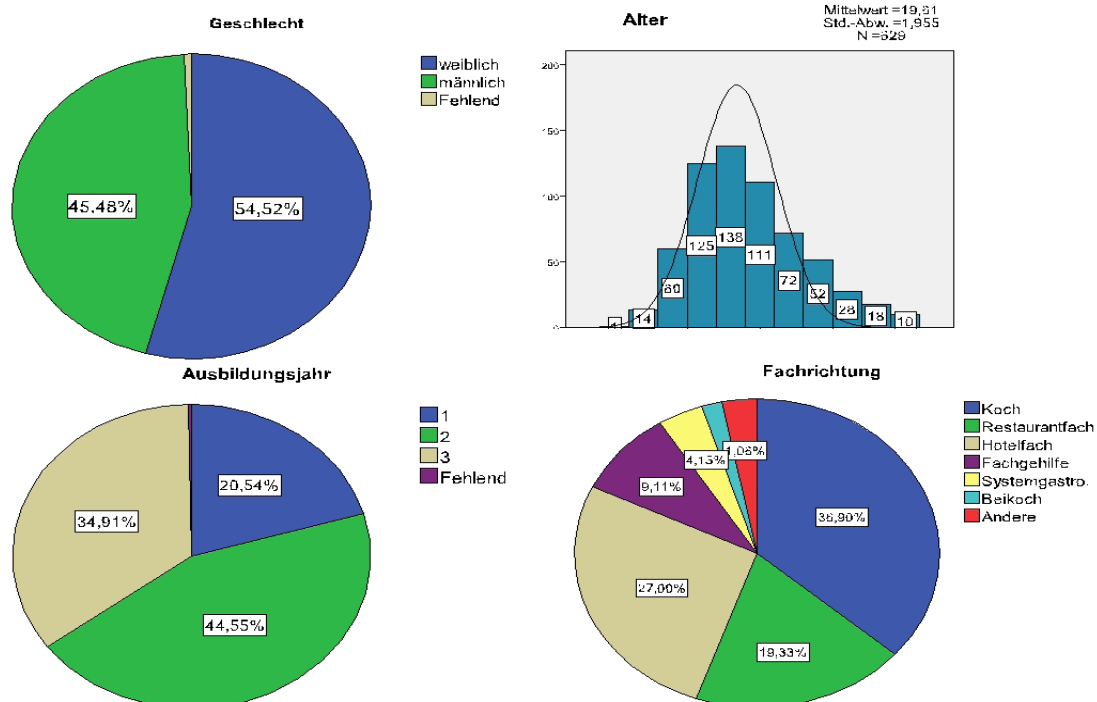
Der Feldzugang wurde mit Unterstützung der BGN (Berufsgenossenschaft Nahrung und Gaststätten) realisiert, von deren Seite der Kontakt zu verschiedenen AnsprechpartnerInnen in Berufsschulen mit Gastronomieklassen hergestellt werden konnte. Darüber hinaus wurde bei einem Schuldirektor telefonisch angefragt. Die zuständigen LehrerInnen oder SchulleiterInnen wurden mit einem eigens für die Befragung gestalteten Flyer über die geplante Befragung informiert. Diese Vorgehensweise hat einen Großteil der Befragung ermöglicht. Nach einer Terminvereinbarung erfolgte die Information der Auszubildenden durch die LehrerInnen. In den meisten Schulen fand die Befragung während der Unterrichtszeiten in den Klassenräumen statt, teilweise auch nach Unterrichtsende in schulinternen Veranstaltungsräumen. Des weiteren konnte seitens der BGN ein Raum auf einer Gastronomiemesse (HoGaNa 2009, Gießen) bereitgestellt werden. Die Auszubildenden wurden vor Ort in die Befragung eingeführt und füllten nach zugesicherter Anonymität den Bogen selbst aus, wobei jederzeit eine Ansprechpartnerin zur Beantwortung von Verständnisfragen zur Verfügung stand. Aus Datenschutzgründen wurde dafür Sorge getragen, dass Rückschlüsse auf Person oder Ausbildungsbetrieb nach Abgabe der Bögen ausgeschlossen waren.

Der Hauptteil der Bögen wurde maschinell eingelesen, der selbst konzipierte Teil manuell eingegeben. Der Eingabe schloss sich eine manuelle Fehler- und Plausibilitätskontrolle an. Inkonsistent ausgefüllte Bögen wurden aus der Stichprobe entfernt, so dass letztendlich 635 verwertbare Bögen vorlagen. Die Auswertung erfolgte mit der Statistiksoftware SPSS 17.0 entlang der Forschungsfragen und Hypothesen. Bei fehlenden Werten, die zur Skalenbildung nötig waren, wurde der Itemschnitt eingesetzt.

9.3 Beschreibung der Stichprobe

Der Hauptteil der einbezogenen Ausbildungsbetriebe befindet sich in den Bundesländern Hessen (35,7%), Brandenburg (25,4%), Rheinland-Pfalz (23,3%) und Baden-Württemberg (13,5%), dazu kommen Einzelfälle in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen Anhalt und Bayern. Die Basisdaten der Befragten finden sich in Abbildung drei: 54,2% der Auszubildenden sind weiblich, 45,2% männlich. Die Altersspanne reicht von 15 bis 25 Jahren, der Altersschnitt liegt bei 19,6. Der Hauptanteil der Jugendlichen absolviert eine Ausbildung als Koch/Köchin, Hotel- und Restaurantfachmann/-frau (insgesamt 83,5%), der Rest entfällt auf die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe, Beikoch/Beiköchin, Hotelkaufmann/-frau und Fachkraft für Systemgastronomie. Rund 20,5% der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung im ersten Ausbildungsjahr, 44,6% im zweiten und 34,9% im dritten.

Abb. K9.3: Basisdaten der Stichprobe



(Quelle: eigene Darstellung)

9.4 Auswertung der Forschungsfragen

Um einen möglichst umfassenden Eindruck von der Situation der Auszubildenden zu bekommen, soll das Datenmaterial zunächst anhand der Forschungsfragen ausgewertet werden. Die Darstellung verbleibt an dieser Stelle auf beschreibender Ebene um Redundanzen zu verringern; eine Interpretation der Ergebnisse erfolgt in Kapitel elf im Rahmen der Diskussion der Leithypothese.

9.4.1 Arbeitszeiten

F1: Wie genau gestalten sich die freien Tage, Arbeitszeiten und deren Plan- und Absehbarkeit, und wie viele Überstunden werden im Schnitt geleistet?

Wie dem Tabellensatz F1 (siehe Anhang 2_1) entnommen werden kann, haben 5,5% der Jugendlichen einen festen freien Tag in der Woche und 26% zwei feste Tage, während die restlichen 67,1% unregelmäßig frei haben. Bei einer speziellen Betrachtung der Wochenenden stellt sich heraus, dass 2,2% regelmäßig einen Tag des Wochenendes frei haben und 12,9% das ganze Wochenende. Im Gegensatz dazu gaben 36,1% der Jugendlichen an, im der Befragung vorausgegangenen Monat kein einziges Wochenende frei gehabt zu haben, was sich in etwa mit den Angaben deckt, dass 24,7-36,4% (saisonbedingt schwankend) durchschnittlich jeden Sonntag und 29,3-37,6% jeden Samstag arbeiten müssen. Im Durchschnitt entfallen auf jeden Auszubildenden 1,3 freie Wochenenden pro Monat. Dabei finden sich starke, hochsignifikante saisonunabhängige Korrelationen zwischen der Menge der gearbeiteten Wochenendtage (zwischen $r=0,738$ und $r=0,897$, $\alpha=0,000$), mit anderen Worten: Je mehr an Samstagen gearbeitet wird, desto mehr Sonntagsarbeit ist zu leisten. Im Bereich der Arbeitszeiten geben 53,3% der Auszubildenden an, regelmäßige oder regelmäßig wechselnde Arbeitszeiten zu haben. Gleichzeitig müssen aber nur 10,7% keine Überstunden leisten, 52,2% tun dies gelegentlich und 37% oft. Im Durchschnitt werden 9,1 Stunden pro Tag gearbeitet, wobei 56,2% der Auszubildenden 9 Stunden oder mehr arbeiten. Die Arbeitszeiten reichen dabei bei zwei Drittel aller Befragten in die Zeit nach 22 Uhr hinein. Im Durchschnitt findet diese Abendarbeit an 13 Tagen im Monat statt, allerdings mit einer hohen Standardabweichung ($s=7,95$), da etwa ein Drittel der Auszubildenden nahezu jeden Tag bis nach 22 Uhr arbeiten muss.

Für eine Vereinfachung weiterführender Berechnungen von Zusammenhängen in den folgenden Fragen wurden die Variablen für Wochenendarbeit („Wie viele Samstage/Sonntage arbeiten Sie durchschnittlich in der/außerhalb der Saison?“) und die Variablen der Unvorhersehbarkeit der Arbeit („Die tägliche Arbeitszeit schwankt je nach Auftragslage“, „Arbeitsbeginn und -ende verändern sich kurzfristig“ und „Kommt es vor, dass Ihre Arbeitszeit nicht planbar ist?“) aufgrund ihrer auffällig hohen Korrelationen untereinander jeweils als Summenwerte zu den neuen Variablen „Wochenendarbeit“ und „Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeit“ zusammengefasst.

Auch Planbarkeit und Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiten sind eher suboptimal: Über die Hälfte der Befragten erfahren ihren Dienstplan (sofern es einen gibt) wenige Tage im Voraus, und ein Mitspracherecht bezüglich des Dienstplans wird lediglich einem Viertel häufig oder immer eingeräumt. Dass Arbeitsbeginn oder -ende sich kurzfristig verändern, die Arbeitszeit nicht planbar ist, die Auszubildenden telefonisch an ihren freien Tagen zur Arbeit bestellt werden oder Dienste mit KollegInnen getauscht werden müssen, ist ebenfalls keine Seltenheit, sondern kommt bei zirka zwei Dritteln mindestens selten und in absteigender Reihenfolge bei 31-14% oft oder immer vor. Die ungünstigen Bedingungen scheinen sich in bestimmten Betrieben zu sammeln: Es findet sich eine weitere signifikante negative Korrelation zwischen Überstunden und freien Tagen im Monat ($r=-0,141$, $\alpha=,001$); offenbar fallen wenige freie Tage häufig mit regelmäßigen Überstunden zusammen. Das spricht dafür, dass hier die betriebsbedingten Nachfragezeiten die Arbeitstage und -zeiten bestimmen, dass also Auszubildende in Betrieben mit Nachfragespitzen an Wochenenden und abends zu diesen Zeiten fast immer eingesetzt werden und die Gewährung freier Wochenenden mit anderen Nachfragezeiten einhergeht.

Insgesamt zeichnet sich somit ein für die Freizeitgestaltung eher ungünstiges Bild ab: Viele Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit, Wochenend- und Spätarbeit kommen relativ häufig vor und scheinen darüber hinaus in bestimmten Betrieben geballt aufzutreten.

9.4.2 Gesundheitliche Beanspruchungen

F2: In welchem Maße werden die Jugendlichen durch die Arbeit gesundheitlich beansprucht?

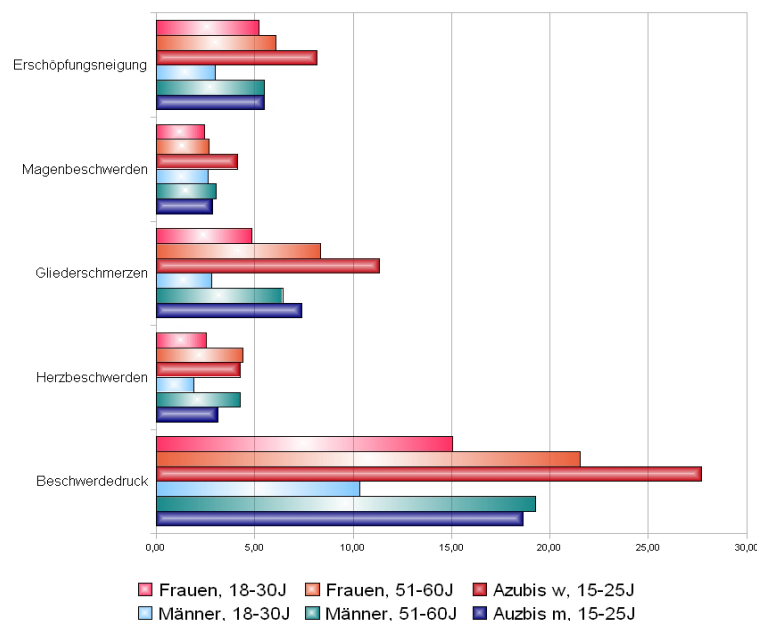
Um diese Frage zu beantworten, bieten sich ein Blick auf die Einschätzung der gesundheitlichen Folgen der Arbeit und den (subjektiven) Gesundheitszustand der Jugendlichen an. Die Frage „Fühlen Sie sich oft zu müde und kaputt von der Arbeit, um Ihre Freizeit so zu gestalten wie vor Ihrer Ausbildung?“ beantworteten 68,1% der Befragten auf einer Fünferskala mit „häufig“ oder „sehr häufig“. Der Wochenend- oder Spätarbeit werden demgegenüber nur von einem geringen Anteil gesundheitliche Folgen zugeschrieben – bei der Wochenendarbeit geben dies 23%, bei der Arbeit nach 22 Uhr 26% an. Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzt lediglich knapp die Hälfte der Befragten als gut oder ausgezeichnet ein (49%), insgesamt 19,1% bezeichnen ihn als schlecht und weniger gut.

Zur Erhebung des gesundheitlichen Zustandes wurden darüber hinaus folgende Instrumente verwendet: der Gießener Beschwerdebogen GBB-24 (mit den Beschwerdekompunkten Erschöpfung, Magenbeschwerden, Gliederschmerzen, Herzbeschwerden und Beschwerdedruck insgesamt) (Brähler et al. 2008) zur Erfassung körperlicher Beschwerden, das Trierer Inventar zur Erfassung eines chronischen Stresswertes (SSCS) (Schulz et al. 2004), der WHO-5 Fragebogen des Wohlbefindens (www.who-5.org) und eine ge-

kürzte Version des Pittsburgher Schlafqualitätsindex (PSQI) (www.schlafgestoert.de).

Dabei fällt bei einer Betrachtung der körperlichen Beschwerden zunächst auf, dass die Auszubildenden unter einem im Vergleich zu ihrer Altersgruppe und den Durchschnittswerten der Normalbevölkerung stark erhöhten Beschwerdedruck stehen, wobei die Werte der Einzelitems Erschöpfungsneigung und Gliederschmerzen besonders hohe Werte erreichen (vgl. Vrähler et al. 2008: 58). Die Ausprägungen der einzelnen Beschwerden liegen teilweise im obersten Quartil der Vergleichswerte von über 50-Jährigen (siehe Abbildung F2).

Abb. F2: Mittelwertsvergleich der körperlichen Beschwerden



(Quelle: eigene Darstellung)

Ein vermindertes (psychisches) Wohlbefinden lässt sich bei 47% der Jugendlichen feststellen (vgl. www.who-5.org; Werte unter dem Cut-Off-Wert von 13 Punkten), und 55,6% der Befragten schlafen schlecht (vgl. www.schlafgestoert.de; Werte über 5 Punkten).

Da die Arbeitszeiten nach 22 Uhr und am Wochenende von den Jugendlichen selbst nur in geringer Weise dafür verantwortlich gemacht werden, soll eine Korrelationsanalyse Aufschluss über die möglichen Einflussfaktoren geben. Wie in Kapitel 3.4. beschrieben, kann der Gesundheitszustand von belastenden Faktoren der Arbeitssituation negativ und durch personale, soziale und organisationale Ressourcen positiv beeinflusst werden, was im Folgenden empirisch überprüft werden soll. Dazu werden zunächst die genannten Gesundheitswerte als abhängige Faktoren verstanden und der Zusammenhang mit unabhängigen (belastenden) Faktoren der Arbeitssituation, Häufigkeit der Wochenendarbeit und der Arbeit

nach 22 Uhr sowie Überstunden und lange Tagesarbeitszeiten überprüft. Als Parameter der Arbeitssituation werden Über- und Unterforderung durch Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima, belastendes Vorgesetztenverhalten, Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen gewählt, die aus Einzelfragen aus dem DGB-Index (Fuchs 2007) und SALSA (Riemann/Udris 1999) nach der etablierten Skalenbildung generiert werden. Unter der Variable Wochenendarbeit ist der Summenwert der in der Haupt- und Nebensaison durchschnittlich gearbeiteten Wochenendtage gefasst. Im Gesamtbild zeigen sich kaum Einflüsse auf den Wert des Wohlbefindens, hier existieren lediglich leichte Zusammenhänge ($r=0,1-0,2$) mit der Wochenendarbeit und den Überstunden, die das Wohlbefinden zu verringern scheinen. Auf der Ebene der unabhängigen Variablen stellten sich die Arbeitszeiten neben der Unterforderung durch Arbeitsaufgaben als unbedeutendste Einflussgröße heraus; hier sind nur schwache und sehr schwache Korrelationen mit den Gesundheitsparametern festzustellen. Lediglich die geleisteten Überstunden scheinen einen moderaten Einfluss auf das Stressempfinden, den Beschwerdedruck und die Schlafqualität zu haben. Die oben genannten restlichen belastenden Arbeitsfaktoren korrelieren durchweg signifikant im mittleren ($r=0,2-0,3$), hohen ($r=0,3-0,4$) und sehr hohen Bereich ($r=0,4-0,5$) mit den Parametern der psychischen und physischen Gesundheit, hierbei in besonderem Maße mit dem chronischen Stressempfinden und der Erschöpfungsneigung. Die stärksten Einflussgrößen scheinen dabei Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsintensität zu sein.

Zur Vereinfachung der Darstellung und Verbesserung der Lesbarkeit werden in der folgenden Regressionsanalyse die Gesundheitsparameter nicht einzeln, sondern in Form ihres kumulierten Wertes Beschwerdedruck untersucht. Die unabhängigen Variablen werden ihrer Korrelationsstärke nach in absteigender Reihenfolge sukzessive in das Regressionsmodell eingefügt, bis sich die Erklärungskraft nicht mehr wesentlich erhöhen lässt²², die Kollinearität über $VIF > 5$ steigt (vgl. Urban/Mayerl 2006: 223) oder die Signifikanz der Einzelitems nicht mehr gegeben ist. Tabelle F2_R dient der Übersicht über die in die jeweiligen Modelle einbezogenen Prädiktoren und ihren Beta-Werten.

Tab. F2_R: Regressionstabelle Gesundheit

Anhängige Variable	Einbezogene Prädiktoren mit Beta-Wert							R ²
	Überforde- rung durch Arbeitsauf- gaben	belasten- des Sozi- alklima	Arbeitsin- tensität	emoti- onale Anforde- rungen	belastendes Vorgesetz- tenverhalten	Über- stunden	Wochen- arbeit	
chronischer Stress	,305	,119	,109	,174				,314
Wohlbefinden							,195	,038
Beschwerdedruck	,184		,104	,211	,142			,255
Schlafwert	,123		,166			,169		,125

(Quelle: eigene Darstellung)

22 Als wesentliche Erhöhung wird in diesem Fall eine relative Erhöhung um über 3% des Regressionskoeffizienten angesehen.

Chronischer Stress (SSCS)

Nach dem beschriebenen Vorgehen bleiben folgende Variablen im Modell, die zur Erklärungskraft beitragen, auf einem Niveau von $\alpha < 0,05$ signifikant sind und eine Kollinearität von $VIF < 5$ aufweisen: Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima (KollegInnen), Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen. Diese erklären einen Varianzanteil von 31,4% der Variable zu chronischem Stress. Überforderung ist nach Beta-Koeffizient der stärkste Einflussfaktor für die Erhöhung des Stresslevels, während die anderen auf geringerem Niveau anzusiedeln sind. Es konnten somit belastende Arbeitsfaktoren identifiziert werden, die das chronische Stressempfinden der Jugendlichen signifikant erhöhen und eine moderate Erklärungskraft besitzen.

Wohlbefinden/Depressivität (WHO-5)

Wie den niedrigen Korrelationen nach zu erwarten war, zeigt sich hier kaum ein Zusammenhang mit den betrachteten unabhängigen Variablen. Die Erklärungskraft kann bereits nach der ersten Variable (Wochenendarbeit) nicht mehr erhöht werden und erreicht lediglich einen Wert von $R^2 = 0,038$, womit 96,2% der Gesamtvarianz durch die gewählten Einflussgrößen unerklärt bleiben.

Beschwerdedruck/körperliche Gesundheit

Hier werden bis Einschluss der Variablen Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, Arbeitsintensität, emotionale Anforderungen und belastendes Vorgesetztenverhalten signifikante Ergebnisse produziert. Die genannten Prädiktoren erklären 25,5% der Gesamtvarianz der abhängigen Variable, wobei die emotionalen Anforderungen dem Beta-Wert zufolge den größten Anteil erklären können und die Arbeitsintensität den geringsten. Der Beschwerdedruck der Jugendlichen wird also durch die genannten belastenden Arbeitsbedingungen signifikant erhöht. Die Erklärungskraft des Modells ist jedoch eher gering.

Schlafwert/Erholungsfähigkeit

Hier ergibt sich nach Ausschluss der nicht signifikanten Prädiktoren ein Zusammenhang zwischen Schlafqualität und Überstunden, Arbeitsintensität sowie Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, die den Schlafwert in absteigender Höhe beeinflussen. Die Erklärungskraft ist mit $R^2 = 0,125$ gering. Hier bleiben 87,5% der Varianz unerklärt.

Zur Betrachtung der Ressourcen und deren Einfluss auf die genannten Gesundheitsparameter wurden die unabhängigen Faktoren soziale Unterstützung (mit den Einzelfragen nach der Verlässlichkeit der Personengruppen Vorgesetzte, Personen innerhalb und außerhalb der Arbeit bei arbeitsbezogenen Problemen) und gesundheitsbeeinflussende personale Parameter wie BMI (Body Mass Index), Rauchverhalten, Sport und Alkoholkonsum herangezogen. Tatsächlich scheint nach Betrachtung der Ergebnisse einer Korrelationsanalyse soziale Unterstützung die stärkste Einflussgröße zu sein, mit positiven Auswirkungen auf Gesundheitszustand,

Schlafqualität, Stress und Wohlbefinden. Dabei korreliert das Sich-Verlassen-Können auf den Vorgesetzten innerhalb der Indexvariable am stärksten ($r=-0,1$ bis $-0,4$, $\alpha=0,000$). Dem gegenüber lässt sich keine signifikante Korrelation zwischen dem Sich-Verlassen-Können auf Personen außerhalb der Arbeit und den Gesundheitsparametern feststellen. BMI und Sport ergeben leichte negative Korrelationen mit körperlichen, nicht aber psychischen Beschwerden, überraschenderweise verbessert sich der Gesundheitszustand mit steigendem BMI. Ebenso unerwartet ist, dass kein Zusammenhang zwischen Rauchen, Alkoholkonsum und psychischer wie physischer Gesundheit nachgewiesen werden kann.

Da es sich bei den Variablen der sozialen Unterstützung (durch Vorgesetzte und Personen innerhalb der Arbeit), die letztlich mit den Gesundheitsparametern korrelieren, um eine Spiegelung der Variablen „belastendes Vorgesetztenverhalten“ und „belastendes Sozialklima“ handelt, ist es sachlogisch einleuchtend, dass eine Regressionsanalyse an dieser Stelle zu keiner erhöhten Erklärung der abhängigen Variablen beiträgt. Ein entsprechender Versuch, die Unterstützungsvariable in die besprochenen Regressionsmodelle einzufügen, bestätigt diese Annahme (siehe Anlage 2_2).

Es lässt sich festhalten, dass die Jugendlichen durch die speziellen stresserzeugenden Arbeitsbedingungen in der Gastronomie stark physisch gesundheitlich beansprucht werden. Diese scheinen einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die Gesundheit zu haben als die Arbeitszeiten und die geleistete Mehrarbeit. Ebenso kann ein stärkerer positiver Effekt der organisationalen Ressource soziale Unterstützung am Arbeitsplatz als durch gesundheitsfördernde Verhaltensweisen festgestellt werden.

9.4.3 Einflussfaktoren der sozialen Integration

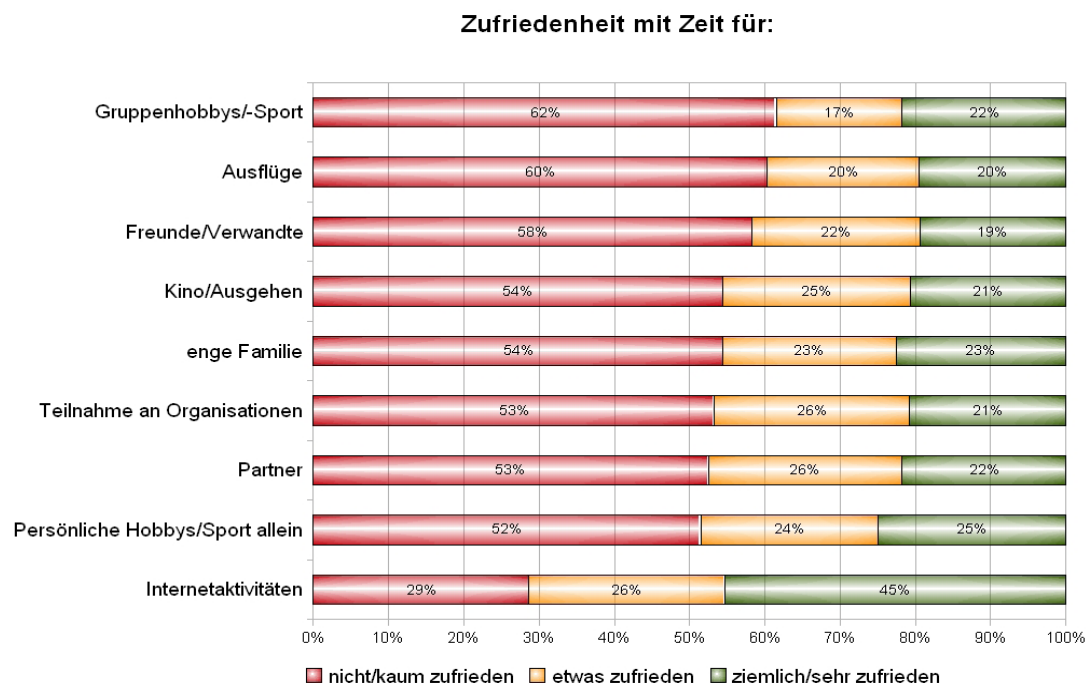
F3: Welche konkreten Auswirkungen haben die Arbeitszeiten und die gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie auf deren soziale Integration?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden folgende Variablen betrachtet: die Auswirkung der Arbeit nach 22 Uhr und der Wochenendarbeit auf das Sozialleben, die Zufriedenheit mit der Zeit für Gruppenhobbys, PartnerInnen (sofern vorhanden), Familie, Freunde und Verwandte, Kino/Ausgehen, Onlineaktivitäten/Internetkommunikation, Teilnahme an Organisationen und Ausflügen als abhängige Variablen der sozialen Integration. Diese sind ordinal skaliert mit Ausprägungen von 1=trifft gar nicht zu/überhaupt nicht zufrieden bis 5=trifft voll zu/sehr zufrieden. Im Bereich der unabhängigen Variablen wurden einbezogen: die Arbeitszeitparameter Unvorhersehbarkeit und Wochenendarbeit in den bereits beschriebenen Summenwerten, Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr, durchschnittliche Arbeitsstunden pro Tag sowie die Parameter psychischer und physischer Gesundheit Beschwerdedruck, chronischer Stress, Schlafqualität und (psychisches) Wohlbefinden. Eine Zusammenfassung der abhängigen Variablen erfolgte trotz hoher

Korrelationen untereinander nicht, um eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Ausprägungen zu gewährleisten.

Eine erste Überprüfung der Zufriedenheit mit dem Sozialleben ergab eine sehr ähnliche Unzufriedenheit der Auszubildenden mit der Zeit für Gruppenhobbys, PartnerInnen, Familie, Kino/Ausgehen, Organisationen und Ausflüge mit einem Median von 2 („kaum zufrieden“), wohingegen sich im Mittel eine leichte Zufriedenheit mit der Zeit für Internetaktivitäten abzeichnet ($m=3$, „etwas zufrieden“). Ein genauerer Blick offenbart, dass die stärkste Unzufriedenheit im Bereich Gruppenhobbys/Sport zu finden ist, gefolgt von Ausflügen, Zeit für Freunde und Ausgehen (siehe Abbildung F3_1), während die geringste Unzufriedenheit nach den Internetanwendungen mit persönlichen Hobbys/Sport allein und der Zeit für die PartnerInnen und Organisationen besteht.

Abb. F3_1: Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten



(Quelle: eigene Darstellung)

Die Einschätzung von Auswirkungen der Wochenendarbeit und der Arbeit nach 22 Uhr auf das Sozialleben liegen nebeneinander in den Bereichen „trifft überwiegend zu“ (Wochenendarbeit, $m=4$) und „teils/teils“ (Abendarbeit, $m=3$). Der Wochenendarbeit wird somit eine stärkere Auswirkung auf das Sozialleben zugeschrieben.

Bei einer anschließenden Korrelationsanalyse sollen die Einflüsse der unabhängigen Variablen der Arbeitszeiten (Wochenendarbeit, Spätarbeit, Unvorhersehbarkeit, Arbeitszeit pro Tag) und der Gesundheit (Beschwerdedruck, chronischer Stress, Wohlbefinden und Schlafqualität) auf die abhängigen Variablen der Zufriedenheit mit sozialen Aktivitäten überprüft werden (siehe Tabelle F3_2). Dabei fallen zunächst die hohen Korrelationen innerhalb der abhängigen

und unabhängigen Variablen auf – was wiederum als Indiz für ein geballtes Auftreten der einzelnen Faktoren gelesen werden kann: In Betrieben mit erhöhten Tages- und Wochenarbeitszeiten muss offenbar auch mehr Wochenendarbeit geleistet werden, und die Arbeit ist durch größere Unvorhersehbarkeit gekennzeichnet. Als logische Folge korreliert auch die (Un)zufriedenheit der Befragten: Es scheint also Cluster von Auszubildenden zu geben, die insgesamt zufriedener oder unzufriedener mit der Zeit für soziale Aktivitäten sind. Zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen existieren fast durchgehend signifikante Korrelationen mit Stärken zwischen $r=+/-0,1$ und $r=+/-0,4$, die im Folgenden mit stark ($r=+/-0,3-+/-0,4$), mittel ($r=+/-0,2-+/-0,3$) und schwach ($r=+/-0,1-+/-0,2$) bezeichnet werden. Allgemein zeichnet sich ab, dass späte Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, verlängerte Wochenarbeitszeiten, Unvorhersehbarkeit und ein subjektiv schlechterer Gesundheitszustand Auswirkungen auf das Sozialleben haben und die Zufriedenheit mit diesem senken. Einzeln betrachtet ergeben sich folgende Spezifika: Auf der Ebene der abhängigen Variablen sind die schwächsten Korrelationen im Bereich Internetaktivitäten zu finden – hier existieren nur schwache oder gar keine Korrelationen.

Wie Abbildung F3_2 zeigt, scheinen auf der Ebene der unabhängigen Variablen die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr und das psychische Wohlbefinden insgesamt die schwächsten Auswirkungen zu haben. Bei der Spätarbeit existieren keine signifikanten Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit Unternehmungen (Kino/Ausgehen), Teilnahme an Organisationen und Internetaktivitäten, während beim Wohlbefinden keine Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit Partnerschaften und Internetaktivitäten nachweisbar sind. Die höchsten Auswirkungen der Spätarbeitshäufigkeit liegen im mittleren Bereich und beziehen sich auf die Zufriedenheit mit der Zeit für die PartnerInnen und die engere Familie. Ebenfalls schwach bis mittel korrelieren der Schlafwert und der chronische Stress mit den Zufriedenheitswerten. Die durchschnittlich gearbeiteten Stunden produzieren schwache (PartnerInnen, Internetaktivitäten, Ausflüge) und mittelstarke Korrelationen. Starke Zusammenhänge zeigen sich in den Bereichen Beschwerdedruck, Wochenendarbeit und Unvorhersehbarkeit und hier mit der Zufriedenheit mit Gruppenhobbys, Partnerschaft, Freunden/Verwandten und Kino/Ausgehen. Wochenendarbeit korreliert darüber hinaus stark mit Zufriedenheit mit Zeit für Familie und Ausflüge und scheint damit der stärkste Einflussfaktor der gewählten Variablen zu sein.

Tab. F3_2: Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten

Korrelationen									
		Arbeitszeit pro Tag	Spätarbeit pro Monat	Unvorher- sehbarkeit	Wochen- endarbeit	Schlaf- qualität	Beschwer- gedruck	chron. Stress	Wohl- fühlen
Gruppenhob- bys/Sport	r	-,261**	-,161**	-,327**	-,309**	-,199**	-,252**	-,238**	-,109**
	Sig.	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,009
	N	594	395	578	592	569	541	558	578
Partner	r	-,136**	-,232**	-,303**	-,337**	-,203**	-,320**	-,253**	-,078
	Sig.	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,136
	N	376	255	371	376	363	342	354	368
enge Familie	r	-,249**	-,217**	-,286**	-,306**	-,203**	-,284**	-,205**	-,118**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004
	N	609	404	594	607	584	555	573	595
Freunde/Ver- wandte	r	-,253**	-,148**	-,324**	-,336**	-,219**	-,315**	-,287**	-,143**
	Sig.	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	607	402	593	605	580	552	572	592
Kino, Ausge- hen etc.	r	-,217**	-,096	-,317**	-,316**	-,217**	-,330**	-,252**	-,126**
	Sig.	,000	,056	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	604	398	591	602	580	551	567	589
Internetakti- vitäten	r	-,177**	-,038	-,175**	-,152**	-,144*	-,188**	-,139**	-,60
	Sig.	,000	,458	,000	,000	,001	,000	,001	,148
	N	590	390	580	588	567	539	557	575
Organisati- onsteilnah- me	r	-,252**	-,048	-,293**	-,223**	-,192**	-,269**	-,208**	-,099*
	Sig.	,000	,351	,000	,000	,000	,000	,000	,020
	N	570	379	562	571	549	523	535	555
Ausflüge	r	-,190**	-,111*	-,264**	-,300**	-,179**	-,272**	-,244**	-,116**
	Sig.	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,005
	N	598	395	583	596	573	546	564	582

hohe Korrelation

mittelstarke Korrelation

(Quelle: eigene Darstellung)

Diese Annahmen sollen nun mit Hilfe einer multiplen Regressionsanalyse überprüft werden. Dabei werden die am stärksten mit der jeweiligen abhängigen Variable korrelierenden Faktoren schrittweise als Regressoren eingefügt, um das Modell mit der stärksten Erklärungskraft zu identifizieren. Eine Übersicht über die Ergebnisse mit Beta-Werten der in das jeweilige Regressionsmodell integrierten Variablen bietet Tabelle F3_3.

Tab. F3_3: Regressionsanalyse Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten

abhängige Variable: Zufriedenheit mit ...	Einbezogene Prädiktoren mit Beta-Wert					R ²
	Wochen- endarbeit	Unvorher- sehbarkeit	Beschwer- dedruck	chronischer Stress	Arbeitszeit pro Tag	
Gruppenhobbys/Sport	-,278	-,163	-,147	-,097		0,229
Partner	-,295	-,135	-,242			0,228
engere Familie	-,240	-,158	-,190			0,180
Freunde/Verwandte	-,271	-,165	-,128	-,124		0,229
Kino/Ausgehen/ Theater/Konzerte	-,255	-,111	-,185	-,129		0,222
Internet/Communities/ Computerspiele etc.			-,177		-,191	0,075
Organisations- teilnahme	-,114	-,147	-,193		-,152	0,164
Ausflüge	-,236	-,128	-,139	-,113		0,182

(Quelle: eigene Darstellung)

Zufriedenheit mit Gruppenhobbys und Sport

Ausgehend von einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ müssen die Arbeitszeit pro Tag, die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr und der Schlafwert als Regressoren verworfen werden. Dementsprechend bleiben Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischer Stress als Einflussgrößen. Die Kollinearitätswerte von höchstens $VIF=1,464$ liegen weit unter der Toleranzgrenze von 5 (vgl. Urban/Meyerl 2006: 223), die Anzeichen für Kollinearität unter den Prädiktoren sind somit gering. Die Erklärungskraft der Varianz der Zufriedenheit der Befragten mit Gruppenhobbys und Sport liegt laut $R^2=0,229$ bei 22,9%, wobei die Beta-Koeffizienten Aufschluss darüber geben, dass Wochenendarbeit die Zufriedenheit mit Gruppenhobbys und Sport in höchster Weise verringert und chronischer Stress den geringsten Einfluss hat. Dennoch ist ein Regressionskoeffizient von 0,229 als eher gering einzuschätzen, da dieser impliziert, dass 77,1% der Gesamtvarianz der Variable unerklärt bleiben.

Es lässt sich also schließen: Wochenendarbeit, die Unvorhersehbarkeit der Dienste, physischer Beschwerdedruck und chronischer Stress reduzieren die Zufriedenheit mit Gruppenhobbys oder Sport signifikant, erklären diese aber nur zu einem gewissen Teil.

Zufriedenheit mit der Zeit für Partnerschaften

Erneut wurden die am stärksten korrelierenden Variablen der Regressionsanalyse nacheinander als Prädiktoren hinzugefügt. Da bei Einsatz der Variablen zur Häufigkeit der Spätarbeit und der Menge der Arbeitsstunden die Erklärungskraft absinkt und der chronische Stresswert aufgrund des Signifikanzniveaus $\alpha>0,05$ aus dem Modell genommen werden muss, bleiben hier Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit und Beschwerdedruck, die die Zufriedenheit mit der Zeit für Partnerschaften signifikant verringern. Die Multikollinearität ist ausreichend gering ($VIF=1,273$), die Prädiktoren beeinflussen sich untereinander somit nicht wesentlich. Die Erklärungskraft ähnelt

dem vorangegangenen Modell: Laut einem R^2 von 0,228 werden nur 22,8% der Varianz der abhängigen Variable erklärt. Die Wochenendarbeit hat mit einem Beta-Koeffizienten von -0,295 einen stärkeren Einfluss als Beschwerdedruck mit $\text{Beta} = -0,242$ und die Unvorhersehbarkeit mit $\text{Beta} = -0,135$.

Eine anschließende Korrelationsanalyse ergab keinen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit Partnerschaften und der Antwort auf die Frage „Arbeitet Ihr Partner auch in der Gastronomie?“.

Auch hier kann festgehalten werden: Wochenendarbeit, Beschwerdedruck und Unvorhersehbarkeit verringern die Zufriedenheit mit Partnerschaften signifikant, wobei Wochenendarbeit den stärkeren Einflussfaktor bildet. Der Gesamteinfluss der drei Faktoren ist jedoch eher gering. Ein Zusammenhang der Zufriedenheit mit brancheninternen Partnerschaften lässt sich nicht nachweisen.

Zufriedenheit mit der Zeit für die engere Familie

Bei Betrachtung dieses Zusammenhangs verringert sich die Erklärungskraft bei Einbezug der Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr. Die Arbeitszeit pro Tag und der chronische Stresswert können mit Werten von $\alpha > 0,5$ nicht mehr als signifikant angesehen werden. Als sinnvolle Prädiktoren bleiben somit Unvorhersehbarkeit, Wochenendarbeit und Beschwerdedruck. Der VIF-Test ergibt Werte von maximal 1,253, die Kollinearität der Regressoren ist somit ausreichend gering. Mit den verwendeten Variablen kann die Varianz zu 18% erklärt werden, wobei den Beta-Koeffizienten zufolge Wochenendarbeit am stärksten zur Erklärung beiträgt und die Unvorhersehbarkeit am geringsten.

Die Zufriedenheit für die Zeit mit der engeren Familie wird durch Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit und Beschwerdedruck verringert, auch hier erklären diese Faktoren jedoch nur einen kleinen Teil dieser Unzufriedenheit.

Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde und Verwandte

Auch bei dieser Analyse fällt die Häufigkeit der Spätarbeit aus der Betrachtung, weil sich der Regressionskoeffizient nach Einbezug nicht erhöht. Schlafwert und Arbeitszeit pro Tag liegen außerhalb des Signifikanzniveaus. Unvorhersehbarkeit, Wochenendarbeit, Beschwerdedruck und chronischer Stress bleiben als Prädiktoren und sind als Variablen nach Kollinearitätsdiagnostik und Signifikanzprüfung akzeptabel. Hier können 22,9% der Varianz erklärt werden. Wochenendarbeit hat erneut den stärksten Einfluss, während die beiden Prädiktoren schwächere Beta-Werte produzieren.

Die Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde und Verwandte sinkt somit mit steigender Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischem Stress. Die Erklärungskraft ist mit 22,9% eher gering.

Zufriedenheit mit Kino/Ausgehen/Theater/Konzerten

Die Arbeit nach 22 Uhr und der Schlafwert müssen nach Betrachtung der Signifikanz ($\alpha > 0,05$) aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, ebenso kann die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr nicht zu weiterer Erklärung beitragen. Beschwerdedruck, chronischer Stress, Wochenendarbeit und Unvorhersehbarkeit können nach Signifikanz- und Kollinearitätsprüfung beibehalten werden und erklären zusammen 22,2% der Varianz. Laut Beta-Koeffizienten hat auch hier die Wochenendarbeit einen leicht stärkeren Einfluss, gefolgt vom Beschwerdedruck.

Die Zufriedenheit mit Kino/Ausgehen/Theater und Konzerten sinkt also mit steigender Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischem Stress, wird allerdings nur zu einem geringen Teil von diesen Parametern erklärt.

Zufriedenheit mit Internet, Online-Communities, Computerspielen etc.

Bei diesem Punkt bleiben auch bei Ausprobieren verschiedener Kombinationen nur Arbeitsstunden pro Tag und Beschwerdedruck signifikant. Auch untereinander sind diese Prädiktoren nicht zu stark korreliert, erklären jedoch mit $R^2 = 0,075$ nur einen äußerst kleinen Teil der Varianz, von welcher somit 92,5% unerklärt bleiben.

Zufriedenheit mit der Teilnahme an Organisationen

Nach Prüfung des Signifikanzniveaus muss hier der chronische Stresswert aus dem Modell entfernt werden. Die übrigen Variablen aus der Korrelationsanalyse Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck, Arbeitsstunden pro Tag und Wochenendarbeit sind laut Kollinearitätsstatistik und Signifikanztest verwendbar und erklären 16,4% der Gesamtvarianz der abhängigen Variable. Die Beta-Koeffizienten ähneln einander, mit leicht stärkerem Einfluss des Beschwerdedrucks.

Es lässt sich feststellen, dass die Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, der Beschwerdedruck und die Arbeitsstunden pro Tag die Zufriedenheit mit der Teilnahme an Organisationen negativ beeinflussen, aber nur eine sehr geringe Erklärungskraft besitzen.

Zufriedenheit mit der Zeit für Ausflüge

Hier fallen die Variablen Arbeitsstunden pro Tag und Spätarbeit aufgrund von fehlgeschlagener Signifikanzprüfung heraus. Wochenendarbeit, Beschwerdedruck, chronischer Stress und Unvorhersehbarkeit können nach allen beschriebenen Prüfkriterien zur Erklärung herangezogen werden und produzieren einen R^2 -Wert von 0,182. Dabei hat Wochenendarbeit den stärksten Einfluss, die gesamte Vorhersagekraft ist jedoch sehr gering.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die soziale Integration von Jugendlichen – und deren (Un)Zufriedenheit damit – am stärksten vom Maß der Wochenendarbeit, der schlechten Planbarkeit der Zeiten, dem Beschwerdedruck der physischen Gesundheit und dem chronischen Stressempfinden bestimmt wird; einen geringeren

Einfluss haben die Überstunden und die Arbeit nach 22 Uhr. Der Einfluss dieser Parameter auf die Zufriedenheit mit Internetaktivitäten ist innerhalb der sozialen Aktivitäten am schwächsten; gleichzeitig sind die Jugendlichen mit diesem Punkt am zufriedensten.

9.4.4 Chronotyp

F4: Sind Jugendliche nach Chronotypbetrachtung verstärkt dem Abendtyp zuzuordnen und kann der Chronotyp als personale Ressource im Umgang mit den atypischen Arbeitszeiten eingeordnet werden?

Zur Erfassung des Chronotyps wurde der Fragebogen D-MEQ verwendet (Griefahn 2002). Nach einer Summenbildung aus dem zugehörigen Fragen lassen sich aus den Summenwerten fünf Kategorien bilden: definitiver Abendtyp, moderater Abendtyp, Neutraltyp, moderater Morgentyp und definitiver Morgentyp. In der Stichprobe ist die Verteilung deutlich schief: Hier lassen sich 4,8% dem definitiven Abendtyp, 28,1% dem moderaten Abendtyp, 61,4% dem Neutraltyp und lediglich 5,5% dem moderaten und 0,2% dem definitiven Morgentyp zuordnen. Die Vermutung, dass die Jugendlichen in ihrer Phasenlage eher zu den Abendtypen zählen, kann somit untermauert werden, wobei an dieser Stelle aufgrund fehlender Vergleichswerte nicht zu klären ist, ob dieses Ergebnis ein Bild der Jugend an sich widerspiegelt oder der Chronotyp bei der Entscheidung für einen Beruf mit Spätarbeitszeiten bereits zu einer entsprechenden Sammlung von Abendtypen in dieser Branche führt.

Für die Betrachtung der Möglichkeit, den Chronotyp als Einflussgröße auf die Belastungen durch die Arbeitszeit zu begreifen, wurde die Stichprobe zunächst in zwei Gruppen unterteilt: die Auszubildenden, die angaben, nach 22 Uhr zu arbeiten ($n=422$) und die ohne Spätarbeit ($n=195$).

Für diese Gruppen wurde anschließend eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Dabei wird der Chronotyp als unabhängige Variable verstanden und sein Einfluss auf folgende abhängigen Variablen untersucht: im Bereich Gesundheit Beschwerdedruck, chronischer Stress, Schlafqualität und Wohlbefinden/Depressivität, im Bereich Kompensationsmöglichkeiten der Spätarbeitszeit die Häufigkeit von Verabredungsflexibilisierungen, Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen nach dem Dienst und zeitliche Entgrenzung gewohnter Freizeitaktivitäten, weiterhin im Bereich der Zufriedenheiten die mit der Zeit für PartnerInnen, Familie und Freunde (siehe Anlage 2_4).

Im Ergebnis lassen sich in der Gruppe der Auszubildenden ohne Spätarbeit keinerlei signifikante Korrelationen zwischen Chronotyp und den abhängigen Variablen feststellen. Dem gegenüber existieren in der Gruppe der Jugendlichen mit Spätarbeitszeiten Korrelationen zwischen Chronotyp und Gesundheitszustand, die zwar mit einem Korrelationskoeffizienten zwischen $r=-0,122$ und $r=-0,181$ eher niedrig, aber signifikant sind. Im Bereich der Kompensationsmöglichkeiten, der Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde, PartnerInnen

und Familie sind auch hier keine signifikanten Korrelationen zu identifizieren, allerdings bei der Einschätzung der Auswirkungen der Spätarbeit auf das Sozialleben allgemein ($r=-0,115$).

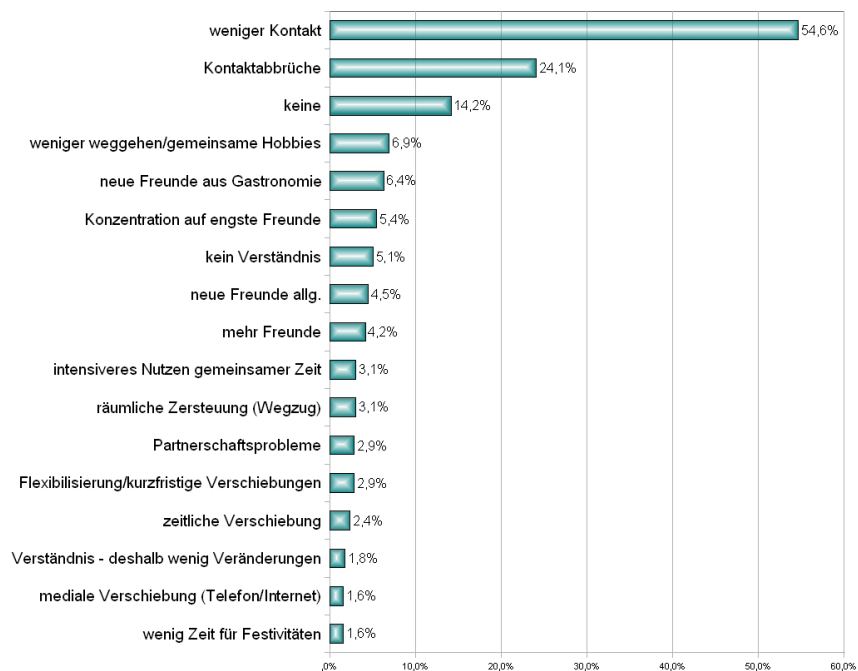
Es kann also weiterhin festgehalten werden, dass der Chronotyp derjenigen Jugendlichen, die nach 22 Uhr arbeiten, einen Einfluss auf ihre psychische und physische Gesundheit und die Einschätzung der Auswirkungen von Spätarbeit auf das Sozialleben ausübt. Je mehr die Jugendlichen mit späten Arbeitszeiten in Richtung Morgentyp tendieren, desto schlechter ist ihr Gesundheitszustand, und desto stärker erleben sie die Auswirkungen der Spätarbeit auf ihr Sozialleben.

9.4.5 Veränderungen im Sozialleben

F5: Welche Veränderungen in den sozialen Netzwerken haben sich seit Antritt des Berufs ergeben?

Dies wurde als ungestützte Abfrage operationalisiert. Wie aus Abbildung F5 hervorgeht, gaben nur 16% der Befragten an, dass es keine oder nur wenige Veränderungen gegeben hätte. Die Nennungen lassen sich in negative, positive, neutrale und kompensatorische Veränderungen unterteilen. Als negative Veränderungen nannten 54,6% der Jugendlichen, dass sie weniger Zeit für ihre Freunde hätten und deshalb weniger Kontakt, gefolgt von Kontaktabbrüchen (24,1%), weniger gemeinsamen Aktivitäten wie Weggehen (6,9%), keinem Verständnis von Seiten der Freunde (5,1%), Partnerschaftsproblemen (2,9%) und wenig Zeit für festliche Anlässe/Feiern (1,6%). Positive Veränderungen wurden seltener genannt, kamen aber auch vor. So gaben 4,2% der Befragten an, durch die Ausbildung mehr Freunde zu haben, allgemein neue Freunde (4,5%) oder speziell neue Freunde aus der Gastronomie (6,4%), was bereits in den kompensatorischen Bereich hineinragt. Weitere kompensatorische Veränderungen sind die Konzentration auf die engsten Freunde (5,4%), intensiveres Nutzen der gemeinsamen Zeit (3,1%), Verabredungsflexibilisierungen (2,9%) und Verschiebungen der Kontakte auf andere Zeiten (2,4%) oder andere Medien wie Telefon und Internet (1,6%). Da rund ein Viertel der befragten Jugendlichen aufgrund der Ausbildung umziehen musste (24,4%), werden auch räumliche Zerstreuungen des Freundeskreises genannt (3,1%).

Abb. F5: Veränderungen im Freundeskreis



(Quelle: eigene Darstellung)

9.4.6 Veränderungen im Freizeitverhalten

F6: Welche Veränderungen im Freizeitverhalten ergeben sich durch die Arbeit?

Die Frage „Welche Veränderungen haben sich seit Ausbildungsbeginn genau ergeben? Tun Sie die folgenden Dinge seltener oder häufiger als vorher?“, die auf einer Fünferskala beantwortet werden konnte, ergab, dass nur 5 der 18 abgefragten Tätigkeiten im Mittel genau-so häufig getan werden wie vorher, nämlich Fernsehen, im Internet surfen, Messenger benutzen, Communities besuchen und Musik hören. Seltener werden alle anderen Aktivitäten ausgeübt: Freunde treffen, Zeit mit Familie verbringen, Zeit mit PartnerInnen verbringen, neue Bekanntschaften schließen, Hobbys/Sport, Einkaufsbummel unternehmen, Parties/Discos/Kneipenbesuche und andere Internetaktivitäten (Online-Spiele, Blogs, Foren, Uploads von Inhalten, YouTube, Einkaufen). Da es sich um eine ordinal skalierte Variable handelt, wurde der Median zum Vergleich herangezogen. Eine genauere Betrachtung (siehe Abbildung F6) ergab, dass die Zeit für soziale Außer-Haus-Aktivitäten wie Freunde, Familie, Hobbys/Sport, Einkaufsbummel und Ausgehen am meisten eingeschränkt werden muss, während in den Bereichen Musik hören, im Internet surfen, Communities und Messenger benutzen die wenigsten Einschränkungen erbracht werden müssen. „Zeit mit dem Partner verbringen“ und „neue Bekanntschaften schließen“ befinden sich zwischen verschiedenen Internetaktivitäten im Mittelfeld.

Abb. F6: Veränderungen im Freizeitverhalten



(Quelle: eigene Darstellung)

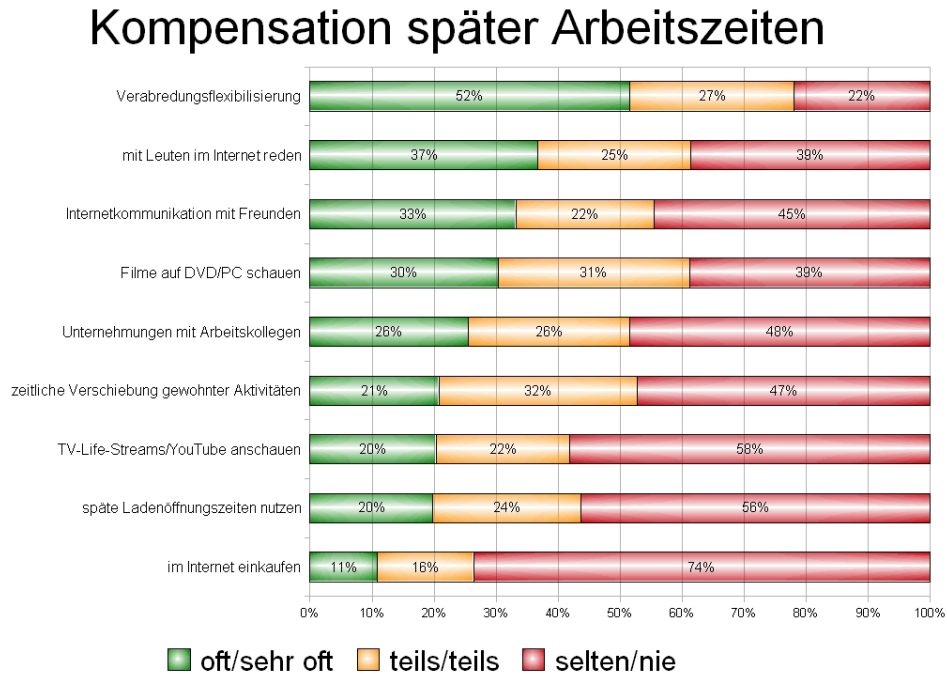
9.4.7 Kompensation der Einschränkungen

F7: Welche Kompensationsmöglichkeiten werden für die Restriktionen der Normalfreizeit genutzt?

Zur Beantwortung dieser Frage werden die Antworten auf die Frage „Wenn Sie bis nach 20 Uhr arbeiten müssen, wie häufig tun Sie dann die folgenden Dinge, um das späte Arbeitsende auszugleichen?“ herangezogen. Die Variable ist ebenfalls ordinal skaliert mit fünf Ausprägungen von „nie“ (0) bis „sehr oft“ (4). Hier zeigt sich nach Betrachtung der Mediane, dass die am häufigsten genutzte Kompensationsmöglichkeit mit einem Median von 3 („oft“) die Flexibilisierung von Verabredungen darstellt, während Einkaufen im Internet mit einem Median von 0 („nie“) offenbar das geringste Kompensationspotenzial bietet. Im Mittel selten nutzen die Auszubildenden die späten Ladenöffnungszeiten oder schauen Fernseh-Live-Streams oder YouTube nach ihrem späten Arbeitsende. Teilweise genutzte Kompensationen sind zeitliche Verschiebungen der gewohnten Freizeitaktivitäten, Unterhaltungen im Internet mit Fremden oder Freunden, Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen und das Anschauen von Videos oder DVDs. Sonstige Nennungen, die zumeist oft durchgeführte Aktivitäten betrafen, waren Sport (8 Nennungen), Partnersuche/Zeit mit PartnerInnen (7 Nennungen), Entspannen (4 Nennungen), Unternehmungen mit Freunden, Zeit mit Haustier verbringen (je 3 Nennungen), mit Familie/Freunden telefonieren, Sex, Hausarbeit, Party (je 2 Nennungen) und Fernsehen, im Internet surfen, lernen (je 1 Nennung). Betrachtet man die einzelnen Häufigkeiten, weicht das Bild nur wenig von dem oben beschriebenen ab: An den ersten Stellen stehen Verabredungsflexibilisierung, Internetkommunikation mit Fremden („Leuten“) und

Freunden, gefolgt von Filme schauen und Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen (siehe Abbildung F7).

Abb. F7: Kompensation später Arbeitszeiten



(Quelle: eigene Darstellung)

9.4.8 Kompensationspotenzial der neuen Medien

F8: Steigt die Nutzung sozialer Netzwerke im Internet mit abnehmenden zeitlichen Möglichkeiten zur Partizipation am (Offline-) Sozialleben des bestehenden Freundeskreises?

Um diesen Zusammenhang empirisch zu ergründen, erfolgte eine Korrelationsanalyse. Als abhängige Parameter wurden die Nutzungsvariablen der verschiedenen web 2.0-Anwendungen einbezogen. Aufgrund der Richtung der Fragestellung sind folgende Variablen in diesem Zusammenhang als unabhängig zu verstehen: Überstunden, lange Arbeitszeiten, Wochenend- und Spätarbeit, Veränderung der Frequenz des Treffens mit Freunden und die Angabe „weniger Zeit für Freunde“ aus der ungestützten Abfrage der Veränderungen im Sozialleben, die zu diesem Zweck dichotomisiert wurde (Nennung/keine Nennung). Die Häufigkeit des Ausgehens wurde als Vergleichsvariable in die Betrachtung mit einbezogen.

Nach Betrachtung des Ergebnisses kann die Frage eindeutig mit nein beantwortet werden: Zwischen den Arbeitszeitvariablen und den abhängigen Variablen existieren kaum signifikante Korrelationen. Die wenigen, die sich ergeben, sind schwach und negativ: Je mehr Wochenendarbeit geleistet wird, desto weniger werden Chats genutzt; je häufiger die Jugendlichen nach 22 Uhr arbeiten

müssen, desto seltener nutzen sie Chats, Online-Spiele, YouTube und Communities. Die Frequenzveränderung des Treffens von Freunden korreliert positiv mit einigen Internetaktivitäten; offenbar existieren schwache Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von realen Treffen und Nutzung von Chats, Online-Spielen, Messengern, Communities, YouTube, Foren und Blogs. Die dichotomisierte Variable „weniger Zeit für Freunde“ produziert demgegenüber überhaupt keine signifikanten Korrelationen.

Die Regressionsanalyse bestätigt diesen Befund: Die Varianzen aller abhängigen Variablen können von den unabhängigen lediglich jeweils zu 1-3,5% erklärt werden (siehe Anhang 2_8). Auf eine ausführliche Darstellung der einzelnen Modelle wird aufgrund der geringfügigen Erklärungskraft verzichtet.

Es kann somit festgehalten werden, dass Internetanwendungen nicht häufiger genutzt werden, wenn die Zeit für ein reales Sozialleben knapp ist. Im Gegenteil: Jugendliche, die ihre Freunde weniger häufig treffen (können) scheinen auch weniger Zeit mit sozialen Internetaktivitäten zu verbringen.

9.5 Überprüfung der Hypothesen

Auf dieser Grundlage soll nun eine Überprüfung der Hypothesen erfolgen.

H1: Aufgrund von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und raumzeitlich erweiterten Freizeitmöglichkeiten ergeben sich durch die Abend- und Nachtarbeit bei den Jugendlichen in der Gastronomie kaum subjektiv empfundene Einschränkungen in den Bereichen Freizeitgestaltung und Vereinspartizipation. Diese können zeitlich und/oder räumlich entgrenzt fortgeführt werden.

Wie in Beantwortung von Frage 3 und 6 herausgestellt, fühlt sich über die Hälfte der Jugendlichen in ihren Freizeitaktivitäten eingeschränkt und äußert eine geringe Zufriedenheit mit ihnen, wobei angemerkt werden muss, dass sie mit persönlichen Hobbys, Sport allein, und Organisationsteilnahme weniger unzufrieden sind als mit den anderen Bereichen. Demgegenüber sind die Auszubildenden mit der Zeit für Internetaktivitäten vergleichsweise zufrieden; hier gibt es auch die geringsten Einschränkungen. Als Grund für die hohe Unzufriedenheit und verminderte Frequenz kann allerdings nicht die Abendarbeit angesehen werden; diese hat keine oder weitaus geringere Auswirkungen auf die Freizeitgestaltung als die Unvorhersehbarkeit der Arbeit, Wochenendarbeit und Mehrarbeit. In diesem Sinne geben auch über die Hälfte der Jugendlichen an, ihren Freizeitaktivitäten zu anderen Zeiten nachzugehen, wenn sie abends arbeiten müssen. Die Hypothese kann somit weder eindeutig bestätigt noch verworfen, wohl aber modifiziert werden: Auswirkungen der Abendarbeit auf Freizeitmöglichkeiten können offenbar größtenteils kompensiert werden und schränken die Jugendlichen subjektiv wenig ein. Restriktionen im Freizeitbereich, die schlechter zu kompensieren sind, ergeben sich aber offenbar

durch Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten und verlängerte Tagesarbeitszeiten.

H2: Aufgrund der Ressourcen von Jugendlichen gibt es nur wenige freizeitbeeinträchtigende physische oder psychische gesundheitliche Folgen der Gastronomiearbeit.

Der Beantwortung von Frage 2 ist deutlich zu entnehmen, dass die Jugendlichen gemessen an der Normalbevölkerung überdurchschnittlich häufig Gesundheitsprobleme haben. Da diese Einschränkungen der physischen und psychischen Gesundheit einen starken Einfluss darauf haben, dass die Auszubildenden sich nach der Arbeit zu erschöpft fühlen, um ihre Freizeit so zu gestalten wie vor der Ausbildung, kommt dies auch bei zwei Dritteln häufig vor. Allerdings hängen die gesundheitlichen Einschränkungen weniger mit der Schichtarbeit zusammen als vielmehr mit den belastenden Arbeitsbedingungen, wobei bei Jugendlichen, die entgegen ihrem Chronotyp Spätarbeit leisten, der Gesundheitszustand durch diese verschlechtert wird.

Die Hypothese lässt sich somit eindeutig widerlegen, allerdings mit der Einschränkung der Ursache des schlechten Gesundheitszustandes: Die Jugendlichen sind von den gastronomiespezifischen Arbeitsbedingungen so stark gesundheitlich beansprucht, dass ihre Freizeitgestaltung durch das daraus resultierende gesteigerte Erholungsbedürfnis überwiegend eingeschränkt wird.

H3: Restriktionen durch die Arbeitszeiten führen nicht zur Einschränkung der Freizeitgestaltung mit Freunden, sondern zu personellen Verschiebungen in Richtung Kollegenkreis und raumzeitlichen Verschiebungen der Kontakte unter Nutzung des Internets.

Wie aus Beschäftigung mit den Fragen 5, 7 und 8 ersichtlich, finden Verabredungsflexibilisierungen oft und Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen teilweise statt, um späte Arbeitsenden auszugleichen. Eine Tendenz zur kompensatorischen Internetnutzung ist zwar ebenfalls vorhanden, jedoch steigt diese nicht mit steigendem Kompensationsbedarf. Trotz kompensatorischer Bemühungen hat ein Großteil der Jugendlichen weniger Zeit für Freunde, die Hälfte ist unzufrieden mit der Zeit für Freunde und gibt Auswirkungen der atypischen Arbeitszeiten auf das Sozialleben an. Die Hypothese muss also verworfen werden: Es existieren zwar Bestrebungen zu zeitlichen, räumlichen und personellen Verschiebungen, diese können jedoch die sozialen Einschränkungen durch die Arbeit nicht vollständig auffangen.

H4: In den Bereichen Freundeskreis und Familie sind insgesamt nur geringe Einschränkungen zu erwarten.

Wie die Beantwortung der Fragen 3 und 6 gezeigt haben, haben über drei Viertel aller Befragten nach der Ausbildung weniger Zeit für Freunde und Familie, und über die Hälfte zeigt sich unzufrieden damit. Es handelt sich hierbei sogar um die höchsten Häufigkeiten in den Bereichen; Unzufriedenheit und Einschränkungen sind wider Erwarten höher als im Bereich der Partnerschaften (siehe H5). Die Hypothese muss also verworfen werden.

H5: Durch die Arbeitszeit ergeben sich Unzufriedenheiten in und mit Partnerschaften, in denen der Partner/die Partnerin nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt ist.

Zunächst sind laut Beschäftigung mit den Fragen 3 und 6 eine abnehmende Zeit für PartnerInnen bei über der Hälfte der Befragten festzustellen, die bei etwa genauso vielen zu einer Unzufriedenheit mit der zeitlichen Situation führt. Allerdings lässt sich kein Zusammenhang zwischen dieser Zufriedenheit und brancheninternen Partnerschaften nachweisen. Der Hypothese kann somit nur teilweise zugestimmt werden: Es ergeben sich Unzufriedenheiten mit Partnerschaften, die allerdings nicht nachweisbar vom Beruf des Partners beeinflusst werden.

H6: Generell sind Restriktionen auf allen genannten Ebenen eher von der Dauer der Arbeitszeit abhängig als von der Lage derselben. Bei stark verlängerten Wochenarbeitszeiten ergeben sich nicht kompensierbare Einschränkungen in allen Bereichen.

Zunächst hat sich die Vermutung des Auftretens von erheblich längeren Tagesarbeitszeiten (als den üblichen acht Stunden) innerhalb der Stichprobe bestätigt. Es lassen sich darüber hinaus Einflüsse der Mehrarbeit auf das Sozialleben und den Gesundheitszustand nachweisen, allerdings stehen Wochenendarbeit und die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten in einem wesentlich stärkeren Zusammenhang mit Einschränkungen im Sozialleben, und die Arbeitsbedingungen üben einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die Gesundheit aus. Zwischen Mehrarbeit und Kompensationsverhalten lässt sich kein Zusammenhang feststellen. Die Hypothese muss somit verworfen werden: Der Einfluss der Mehrarbeit ist längst nicht so bedeutend wie die Spezifika der Gastronomiearbeit und die Lage beziehungsweise Vorhersehbarkeit der Zeiten.

Bevor der Versuch einer Beantwortung der Leithypothese H0 erfolgt, sollen die Ergebnisse der Fallstudie das theoretisch und empirisch geformte Bild abrunden und verfeinern.

10. Der Praxisfall - Untersuchung eines Gastronomiebetriebs

In diesem Kapitel werden die quantitativen Ergebnisse durch die Untersuchung eines konkreten Fallbeispiels ergänzt. Die qualitative Methode wurde gewählt, um ausführliche Antworten auf die relevanten Fragen zu bekommen, Hintergründe zu den quantitativen Ergebnissen zu erschließen und gleichzeitig flexible Reaktionen auf eventuell neu auftkommende Themen zuzulassen.

Bei der Darstellung der Fallstudie liegt das Hauptaugenmerk auf Aspekten, die in die Bereiche der Forschungsfragen und Hypothesen hineinreichen und deren Hintergründen. Das komplexe Wechselspiel von objektiven Anforderungen und Arbeitsbedingungen, Stressoren und Belastungen, gesundheitlichen Ressourcen und

subjektiven Bewältigungsmustern soll auf der Ebene des Beispiels näher erschlossen werden.

Nach einer Vorstellung des Betriebes und der befragten MitarbeiterInnen erfolgt die Auswertung der durchgeführten Interviews in Bezug auf die bereits entwickelten Fragestellungen und Hypothesen zu den Punkten Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen, gesundheitliche Belastungen durch die Arbeit, belastende Arbeitsbedingungen, Auswirkungen der Arbeit auf soziale Integration und Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben.

Die Fallstudie wurde am 09.02.2010 in einem Hotel in einer süddeutschen Großstadt durchgeführt. Bestandteile waren eine Führung durch den Betrieb und leitfadengestützte Interviews mit der Rezeptionsleitung und zwei Auszubildenden zum Hotelfachmann in Form von Einzelgesprächen (Leitfaden siehe Anlage 3). Die Fragen an Leitung und Auszubildende ähnelten sich und zielten auf dieselben Bereiche ab, um verschiedene Blickwinkel (Vogelperspektive und Betroffenenperspektive) zu erfahren. Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

10.1 Der Betrieb

Bei dem Betrieb handelt es sich um einen Tagungshotelkomplex mit 92 Zimmern, 10 Tagungsräumen, 270 Restaurantplätzen in drei Räumen, hauseigenem Fitnessstudio, Sauna, Dampfbad und mehreren Gärten, der 1984 auf dem Gelände eines Bauernhofs gegründet wurde und heute auf eine außergewöhnliche Erfolgsgeschichte zurückblicken kann. Neben im Branchenvergleich herausragenden Umsatz- und Auslastungszahlen von 6,5 Mio. Euro Jahresumsatz (2008), 68% Zimmerauslastung und 75% Auslastung der Tagungskapazitäten (2008) bestimmen eine ganze Reihe kontinuierlicher Auszeichnungen das Bild. Unter den seit 1990 jährlich erhaltenen Preisen befindet sich seit drei Jahren in Folge der „Best Place to Work-Award“, mit dem das Haus innerhalb seiner Kategorie als bester Arbeitgeber der Branche gekürt wurde. Dieser Umstand macht den Betrieb für eine Betrachtung im Rahmen einer Fallstudie besonders interessant. Er kann als eine Art Idealbild verstanden werden, dessen Betrachtung offenlegen könnte, welche Möglichkeiten angesichts der Zwänge der Nachfrageorientierung für eine optimale Mitarbeiterbehandlung bestehen. Der Betrieb beschäftigt momentan 54 MitarbeiterInnen und 20 Auszubildende, was einem Anteil an den Beschäftigten von 27% entspricht und damit über dem Branchendurchschnitt liegt. Er verzichtet auf die Beschäftigung von Aushilfskräften nahezu vollständig. Wie üblich arbeiten in der Küche überwiegend Männer, in allen anderen Bereichen – Housekeeping, Tagung, Restaurant, Rezeption – gibt es mehr weibliches als männliches Personal, was im Schnitt eine Gleichverteilung der Geschlechter ergibt. Das Team ist sehr jung – von der Inhaberfamilie einmal abgesehen werden selbst die leitenden Positionen überwiegend von MitarbeiterInnen unter 30 Jahren besetzt. Man bemüht sich, die Auszubildenden nach Abschluss ihrer

Lehre weiter zu beschäftigen, dennoch scheint sich die Fluktuation nicht wesentlich von der in anderen Häusern zu unterscheiden. Das „Geheimnis“ des Erfolges ist ein detailliert ausgearbeitetes Unternehmenskonzept, dessen Grundsätze auf der Internetseite des Hauses und in Prospekten dargelegt werden. Neben einer Ausrichtung aller Arbeitsabläufe der MitarbeiterInnen auf maximales Wohlbefinden der Tagungs-, Restaurant- und Übernachtungsgäste sind kreative Aufmerksamkeit auffällig: ein Massagesessel mit Entspannungsmusik für die Tagungspausen, die Ausrichtung der Einrichtung nach Feng-Shui-Richtlinien, Leih-CDs für die Zimmer, stilvolle Gärten und eine generell einladende Atmosphäre. Man bemüht sich um unaufdringliche Herzlichkeit und ein „Erlebnis für alle Sinne“. Die Arbeit ist sowohl durch festgeschriebene Arbeitsabläufe als auch durch ein hohes Maß an Verantwortungsübertragung auf die als „Mitunternehmer“ verstandenen Beschäftigten gekennzeichnet. Innerhalb der nach Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001:200 und Umweltmanagementsystem DIN EN ISO 14001:1996 in Organisationshandbüchern festgeschriebenen Standards, denen sich das Hotel verpflichtet hat und Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen, wird versucht, MitarbeiterInnen hohe Entscheidungsspielräume zu gewähren sowie Kreativität und neue Ideen zu fördern und zu fordern. Dazu sollen die MitarbeiterInnen im Rahmen des KVP-Management (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) beispielsweise monatlich so genannte „Ideenzetteln“ abgeben, auf denen sie Verbesserungsvorschläge äußern. Regelmäßig werden Sitzungen durchgeführt und monatlich erfolgt eine Eigenbewertung der Beschäftigten, die in einem MAX (MitarbeiterInnen Aktien Index, vom Hotelgründer entwickelt und in Schulungen als Personalentwicklungs- und Motivationsinstrument vorgestellt) ausgewertet und mit Preisen für die Besten belohnt wird. Regelmäßige Weiterbildungen in der hauseigenen Akademie werden angeboten, können kostenlos besucht werden und sind Teil der MAX-Punktezahl. Die Verantwortungsabgabe an die „Mitunternehmer“ beginnt bereits bei den Auszubildenden. Indem eine große Transparenz in den Bereichen Umsätze und Unternehmensziele hergestellt wird, wird der Wettbewerbsgeist stark gefördert. So werden beispielsweise täglich die aktuellen Umsatzzahlen zusammen mit den Monatszielen und der noch zu erwirtschaftenden Differenz als Ansporn öffentlich ausgehängt und alle MitarbeiterInnen in die Planung der künftigen Umsatzziele mit einbezogen.

Die Auszubildenden erhalten von Ausbildungsbeginn an einen Plan, nach welchem sie die verschiedenen Bereiche (bei den Hotelfachleuten Restaurant, Housekeeping, Tagung, Küche und Rezeption, bei Köchen und Restaurantfachleuten Küche und Restaurant) durchlaufen. Nach Abschluss jedes Bereichs wird ein Beurteilungsbogen ausgefüllt, auf dem die Auszubildenden sich selbst bewerten und von dem jeweiligen Bereichsleiter bewertet werden. Je nach individueller Eignung und Vorlieben kann nach Durchlaufen aller Bereiche die Verweildauer im jeweiligen „Lieblingsbereich“ erhöht werden.

In unserem Haus „bestimmt der Gast die Öffnungszeiten und wir wissen, dass er auch die Gehälter zahlt“, heißt es in Punkt 3 der Unternehmensgrundsätze. Für die Praxis bedeutet das, dass die Öff-

nungs- und damit auch Arbeitszeiten im Restaurant und besonders im Bankettbereich stark flexibel sowie schlecht planbar sind und hier auch die meisten Überstunden anfallen. Diese werden formal weder in irgendeiner Form erfasst, noch vergütet oder ausgeglichen. Die Küchen-Arbeitszeiten schwanken etwas weniger stark. Relativ feste Arbeitszeiten findet man in den Bereichen Tagung, Housekeeping und Rezeption, da in den ersten beiden Fällen Anfang und Ende gut planbar sind und es in der Rezeption feste Öffnungszeiten von 6 bis 0 Uhr gibt. Auch hier kommen Überstunden vor, aber in wesentlich geringerem Maße als im Restaurantbereich. Die Arbeitszeiten variieren somit bei allen Auszubildenden und reichen in die Abend- und Nachtstunden hinein, bei den Hotelfachleuten allerdings mit Ausnahme der Einsatzperioden im Housekeeping und Tagungsbereich.

Formal zeigt sich beim „besten Arbeitgeber der Branche“ somit kein Unterschied in den Bereichen Unvorhersehbarkeit der Arbeit, Überstunden, Spät- und Wochenendarbeit.²³ Als außergewöhnlich fällt hier lediglich das Konzept konsequenter Verantwortungsabgabe und das Arbeiten nach festen Organisationshandbüchern auf.

10.2 Die „Mitunternehmer“

Die Rezeptionsleitung ist weiblich, 27 Jahre alt und hat nach ihrem Abitur und einem abgebrochenen Studium die Ausbildung zur Hotelfachfrau im betrachteten Hotel absolviert. Vorerfahrungen in der Gastronomie waren durch einen Nebenjob in einem Café vorhanden, den sie etwa 1-2 Jahre vor ihrer Ausbildung begonnen hatte. Im Anschluss an ihre Lehre arbeitete sie ein halbes Jahr in dem Betrieb eines ehemaligen Küchenchefs des Hotels, bevor ihr von der Besitzerfamilie die Stelle der Rezeptionsleitung angeboten wurde. Diese hat sie jetzt seit einem knappen Jahr inne. Nach eigenen Angaben ist die Arbeit in der Gastronomie „genau das Richtige“ für sie.

Die beiden (männlichen) Auszubildenden (im Folgenden Azubi A und B) absolvieren eine Lehre zum Hotelfachmann und sind 20 (Azubi A) und 21 (Azubi B) Jahre alt. Sie sind im zweiten und (durch Ausbildungsverkürzung) letzten Lehrjahr und haben mit ihrem aktuellen Einsatz an der Rezeption bereits alle Bereiche des Hotels durchlaufen. Beide haben Abitur und kommen aus Familien, in denen die Eltern einen kleinen Gastronomiebetrieb haben, den die Söhne mit Ende 20/Anfang 30 übernehmen möchten. Nach Abschluss der Lehre wollen beide weitere Erfahrungen sammeln – möglichst auch im Ausland – und die Hotelfachschule besuchen. Beide sind für die Ausbildung umgezogen (Azubi A etwa 500 km, Azubi B zirka 250 km) und haben das Hotel aufgrund der Empfehlung ihrer Eltern gewählt, da es als familiengeführtes Mittelstandsunternehmen mit hohem Ausbildungswert einen guten Ruf

23 Der Frage, was genau das Haus nun zu einer solchen Ehrung befähigt, ist zwar hochinteressant, kann aber in diesem Kontext höchstens Hintergrundstrang sein und in die Beantwortung der Forschungsfragen mit einfließen und wäre an anderer Stelle zu hinterfragen.

unter Gastronomen genießt. Beide fühlen sich nach anfänglichen Zweifeln an diesem Beruf in der Gastronomie – und insbesondere in ihrem Ausbildungsbetrieb – „hundertprozentig wohl“.

Die Ähnlichkeit dieser biographischen Hintergründe veranlasste zu der Frage nach der Menge an Initiativbewerbungen und der bevorzugten Einstellung von MitarbeiterInnen mit familiengastronomischem Hintergrund. Die Antwort ergab, dass das Hotel keine Ausbildungsstellen inserieren muss (lediglich auf der Homepage findet sich ein Hinweis, welche Berufe ausgebildet werden), da zahlreiche Initiativbewerbungen eintreffen, die zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Jugendlichen kommen, deren Eltern Gastronomie-betriebe führen. Diese werden nicht explizit bevorzugt eingestellt, so die Aussage, würden aber unter den MitarbeiterInnen überwiegen, da sie innerhalb der Gruppe der BewerberIn-nen deutlich überrepräsentiert sind.

10.3 Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen

Zum Thema Arbeitszeiten der Auszubildenden erfolgte keine eindeutige Äußerung. Es war zu entnehmen, dass die Einteilung (an der Rezeption) nach Bedarf in Früh- und Spätschichten erfolgt, deren Anfangs- und Endzeiten der (in diesem Fall eher vorhersehbaren) Nachfrage angepasst werden. Dabei wird darauf geachtet, dass keine kurzen Wechsel²⁴ erfolgen, die MitarbeiterInnen ihrer tagesrhythmischen Eignung nach eingeteilt werden²⁵ und der Dienstplan mittwochs für die Folgeweche fertig ist. Die Beschäftigten werden vor Dienstplanerstellung nach ihren Wünschen gefragt, die nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Nach einem Rotationsprinzip hat jede/r MitarbeiterIn alle 5-6 Wochen ein Wochenende frei. Das war nicht immer so. Unter der letzten Leitung entfielen die freien Wochenenden allein auf die Leitung, während die anderen MitarbeiterInnen die Wochenenden durcharbeiten mussten. Das findet die jetzige Rezeptionsleitung aber "persönlich unfair", weshalb die freien Wochenenden gleich verteilt werden. Offenbar wurde für diese Belange (anders als im Bereich der Arbeitsabläufe) keine verbindliche Regelung für nötig erachtet, so dass die Verteilung der freien Tage ganz in der Hand der Bereichsleiter liegt. Die Begründung hierfür könnte die fehlende Relevanz sein, die diesem Thema zugesprochen wird:

*„In der Gastronomie ist es nicht so wichtig Wochenenden freizuhaben, weil man genug Leute kennt, die auch mal Montag oder so freihaben.“
(Interview Rezeptionsleitung)*

Die tägliche Arbeitszeit beinhaltet zwei halbstündige Pausen. Es wurde das Vorhandensein mehrerer Pausenräume erwähnt und die Möglichkeit eines gemeinsamen Personalessens, das dreimal täglich gegen einen monatlichen Unkostenbeitrag angeboten wird. Offenbar variiert die Handhabe dieser Pausenregelung allerdings je

24 Darunter wird ein Aufeinanderfolgen von Spät- und Frühdiensten verstanden.

25 nach einer Einschätzung als „Spät- und Frühmensch“

nach Einsatzbereich erheblich, das zumindest ergab die Befragung der Auszubildenden:

„Naja, zwei halbe Stunden Pause, da kommt’s jetzt nicht immer zu, aber man kann das auch ein bisschen flexibel und variabel gestalten, also dass man auch mal einen Moment sitzt und was trinkt. Ist ja auch nicht so, dass wir wirklich einen Rückzugsraum haben, wo man sich wirklich eine Stunde hinsetzt. Das ist jetzt nicht so. (...) Pausenräume gibt’s schon (...) Im Housekeeping hat man noch mal nen separaten Pausenraum, da hält man’s ziemlich streng ein mit den zwei halben Stunden Pause. (...) Ja also, man kommt schon drauf. Wir haben ja hier so die Vision oder das Ideal von freizeitähnlichem Arbeiten (...) Es ist nicht leicht, die-sem Ideal nachzukommen, aber man kann’s schon spüren. Ist jetzt keiner, der schaut, ob man mal ein bisschen länger beim Mittagessen verbracht hat.“ (Interview Azubi A)

Die Pausen werden also in den meisten Bereichen eher nach Gefühl und Nachfrage gemacht, ohne dass jemand (auch nicht die Beschäftigten selbst) wirklich auf deren Länge achten würde. Auch bei den Arbeitszeiten nimmt man es nicht so genau. Die Rezeptionsleitung zumindest war sich nicht sicher über die Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Auszubildenden (8,5 oder 9 Stunden), obwohl sie die Dienstpläne schreibt, und begründete das damit, dass die Vertragsgestaltung nicht in ihren Händen läge, um direkt im Anschluss auf die Irrelevanz der genauen Zeiten überzugehen:

„Wir haben aber doch dann immer [im Vertrag, K.G.] drinstehen, dass bei Bedarf gerne Überstunden trotzdem vom Mitarbeiter geleistet werden müssen, egal ob Azubi oder Ausgelernter. Dafür kommen wir den Mitarbeitern dann eben mit anderen Dingen entgegen. Das ist aber auch nicht so dramatisch oft.“ (Interview Rezeptionsleitung)

Wenn ein ganzer Tag zusätzlich gearbeitet werden muss oder die Überstunden Ausmaße von über 5 Stunden erreichen, wird ein halber oder ganzer Tag gut geschrieben, andernfalls erfolgt kein Ausgleich, weder finanziell noch zeitlich:

„Nee. Das haben wir gar nicht. Da es nicht aufgeschrieben wird, ist das dann natürlich schwierig.“ (Interview Rezeptionsleitung)

Überstunden sind kein angenehmes Thema. Schon die Wortwahl der Rezeptionsleiterin verdeutlicht die Dissonanz zwischen Akzeptanz der Überstunden als notwendigem Übel, dem Versuch diese zu legitimieren und gleichzeitig unter Wahrnehmung als etwas Unangenehmes in ihrer Menge zu verharmlosen. Auch die Auszubildenden zeigen Verständnis:

„Das kann man nicht so pauschal sagen. Wir hatten jetzt (...) die Messe vergangene Woche, und da hat man dann schon am Tag mal ein bis zwei Überstunden gemacht. Aber natürlich wollen wir schon darauf achten, dass auch jeder nur so viel arbeitet, wie er bezahlt wird. (...) Ja, im Bankettbereich, da sind bei uns so die Abendveranstaltungen, da kommt’s natürlich schon mal vor. Also wir kennen auch keine Öffnungszeiten. Der Gast bestimmt im Grunde die Öffnungszeiten. Und man muss sich dementsprechend schon mal anpassen, wenn eine Hochzeit zum Beispiel mal länger geht. (...) Und im Restaurant geht’s ja ähnlich. Da gibt’s ja auch keine Öffnungszeiten. Da kommt’s dann auch hin und wieder mal vor. Im Tagungsbereich oder hier an der Rezeption isses dann eigentlich

ganz gut geregelt. Also hier hat man dann wenig Überstunden bis gar keine.“ (Interview Azubi A)

Dass der Gast die Öffnungszeiten bestimmt (ein Punkt der Unternehmensrichtlinien), erwähnen alle drei Befragten mit unterschiedlichem Stolz. Generell ist eine vollständige Akzeptanz der Überstunden erkennbar, sie werden weder als Belastung noch als verbesserungswürdig beschrieben, sondern entweder ohne Wertung oder mit einem Rechtfertigungsversuch:

„...ist halt schließlich so, wenn ´ne Hochzeit hier ist und dass die nicht um Punkt eins Feierabend machen, ist klar. Und da ist das dann mal so, dass dann am Wochenende mal statt 10 Stunden mal 12 oder 13 anfallen, aber dafür ist es an einem anderen Abend so, dass man 2 Stunden früher gehen kann. Das gibt’s halt, dass Überstunden gemacht werden und das ist ok für mich.“ (Interview Azubi B)

10.4 Belastungen durch die Arbeit – gesundheitlich

Laut Rezeptionsleitung ist nie jemand mit gesundheitlichen Problemen durch den Beruf aufgefallen. Sie begründet das mit dem geringen Altersdurchschnitt; diese Beanspruchungen werden ihrer Meinung nach erst in einem höheren Alter sichtbar. Auch die Auszubildenden geben an, dass die Arbeit durchaus anstrengend ist, sehen aber „alles im Rahmen des Erträglichen“ und fühlen sich gesundheitlich nicht durch die Arbeit eingeschränkt.

10.5 Belastungen durch die Arbeit – Arbeitsbedingungen

„Man muss bei uns mit Herzblut dabei sein. Man lernt so viel, aber man muss das auch wollen.“ (Interview Rezeptionsleitung)

Die Arbeitsintensität in diesem Haus ist hoch. An die Auszubildenden wird viel Verantwortung übertragen und von Seiten der Führung viel Engagement erwartet. Im Rahmen der Motivations-, Bewertungs- und KVP-Konzepte sind die MitarbeiterInnen einem ständigen Selbstoptimierungsdruck ausgesetzt, allerdings mit Belohnungs- und Anreiz- statt Sanktionierungssystemen. Dass einigen der Druck zu groß ist, wird in den Gesprächen deutlich: Offenbar ist einer der Abbruchgründe die zu große Anforderung in Kombination mit der missglückten Identifikation mit dem anspruchsvollen Unternehmen. Auf der anderen Seite lassen sich die MitarbeiterInnen, die mit den Unternehmensleitlinien zurechtkommen, aber offenbar gern fördern und fordern und fühlen sich geehrt durch den in den Grundsätzen verankerten Mitunternehmerstatus. Durch den Anspruch an Freude, Elan und „wahre Herzlichkeit“ können auch die emotionalen Anforderungen als hoch eingestuft werden. Gleichzeitig empfinden die MitarbeiterInnen das Betriebsklima als sehr angenehm, persönlich und familiär und die Stimmung untereinander als sehr locker. Belastendes Vorgesetztenverhalten wird nur bezüglich eines ehemaligen cholerischen Küchenchefs thematisiert, der aber nicht mehr im Hotel beschäftigt ist. Ansonsten sind

die Hierarchien flach, man ist mit den Vorgesetzten per Du, kommt mit Allen aus und hat Spaß bei der Arbeit. Die Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Vorgesetzte scheint stark ausgeprägt zu sein: Die Seniorchefin, die als Verkörperung des Harmonieaspekts beschrieben wird, kann der Rezeptionsleiterin zufolge zur Not jeden Streit schlichten und ein harmonisches Zusammenarbeiten ermöglichen. Dass Wert auf „freizeitähnliches Arbeiten“ gelegt wird, steht ebenfalls in den Unternehmensleitsätzen und wird von allen drei Befragten wörtlich als Zustandsbeschreibung verwendet.

10.6 Auswirkungen der Arbeit auf soziale Integration

„Das Belastendste, was sich auch aufs Privatleben auswirkt, ist, dass man aufgrund der Arbeitszeiten wirklich viel von sozialen Kontakten, die nicht in der Gastronomie sind, einbüßt. Das, glaube ich, geht früher oder später jedem so. Und dass dann irgendwann der Freundeskreis zu 95% nur noch aus Gastronomieleuten besteht, weil die die Arbeitszeiten einfach kennen und die verstehen, währenddessen halt viele, die Montag bis Freitag bis 19 Uhr arbeiten, dann oft halt kein Verständnis haben, wenn´s heißt: 'Mensch, ich muss aber den Samstag und Sonntag arbeiten, ich kann das nicht mitmachen und das nicht mitmachen.' Das würd ich jetzt als größten Nachteil sehen. Aber damit lernt man auch zu leben. Das ist halt so.“ (Interview Rezeptionsleitung)

Die Arbeitszeiten im betrachteten Hotel erfüllen formal alle Kriterien, die Schwierigkeiten mit der Beibehaltung des gewohnten Soziallebens begünstigen: bereichsabhängig schlecht vorhersehbare Arbeitsenden, Überstunden und Wochenendarbeit. Seitens der Rezeptionsleitung werden ganz klar Einschränkungen benannt, allerdings direkt im Anschluss wieder als selbstverständlich hingenommen, legitimiert und der Integrationsaspekt als Übergangsproblem eingeordnet, als Zustandsveränderung, an die man sich nach einer Belastungsphase durch personelle Veränderungen im Freundeskreis leicht anpassen kann. Als Lösung wird die Verschiebung des Soziallebens in den Rahmen der Branche dargestellt. Folgt man dieser Logik, müssten die Auszubildenden sich noch in der Phase der Umstellung befinden, wobei da einerseits die Sozialisation innerhalb der Familiengastronomie bereits zu Gewöhnungseffekten geführt haben könnte und andererseits ein Bruch im Freundeskreis durch den – in der Gastronomie nicht unüblichen – Umzug zu Ausbildungsbeginn fast nicht zu vermeiden sein dürfte.

Die Auszubildenden erleben die Veränderungen im Freundeskreis erwartungsgemäß als stark. Sie haben beide neue Freunde im Hotel gefunden und versuchen den Kontakt mit ihren früheren Freunden so gut es geht aufrechtzuerhalten. Azubi A ist darüber hinaus in den örtlichen Fußballverein eingetreten und kämpft mit Synchronisationsproblemen zwischen Trainings-, Spiel- und Arbeitszeiten:

„Ja, da leid ich schon drunter, dass ich dann aufgrund dieser Siebentagewoche nicht regelmäßig zum Training kann oder zum Spiel, das find ich schade. Und dann am Wochenende würd ich auch gern mal nach Haus fahren, häufiger. Um dann auch zu Hause zu sein, bei Freunden

und Familie. Gut, das geht dann natürlich nur eingeschränkt. Geregelter Arbeitszeit, dass man immer ´ne Fünftageswoche hat, das wär schon schön. Aber das ist eben Gastronomie und ich kann damit ganz gut leben und ich bin froh und dankbar, dass ich hier meine Ausbildung machen darf, das darf ja auch nicht jeder. Von daher kann ich das schon in Kauf nehmen. Lehrjahre sind ja auch keine Herrenjahre.“ (Interview Azubi A)

Auch hier wird wieder das Zusammenspiel von Belastung durch die Arbeitszeiten, die die gewünschte Fortführung des Soziallebens beeinträchtigen, und vollem Verständnis dafür deutlich: Die Einschränkungen des Soziallebens werden als unabwendbare Folge der Arbeit in der Gastronomie verstanden und akzeptiert.

„Also man muss sich schon darüber klar sein, dass das hier nicht der typische Büroberuf ist, wo man von 7 bis 17 Uhr weg ist und sich abends mit seinen Freunden treffen kann. Aber ich glaub, das ist ja allgemein bekannt. (...) Verändert hat sich, dass ich meinen gewohnten Freundeskreis nicht mehr um mich hab, dadurch dass ich hierher gezogen bin (...). Ansonsten nicht viel. Ich mein, ich bin in der Gastronomie groß geworden. Wenn die andern am Wochenende feiern gegangen sind, klar, in der Schulzeit konnt ich da noch mit, aber das ist schnell zuhause, dass ich da mal mithelfen muss und das ist ok. Also das war jetzt keine große Umstellung seit der Ausbildung für mich.“ (Interview Azubi B)

10.7 Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben

„Man arrangiert sich damit. Weil, ich glaub, wenn man die Leidenschaft für den Beruf auch empfindet, nimmt man das glaub ich in Kauf.“ (Interview Rezeptionsleitung)

Die persönliche Rechtfertigung und Akzeptanz der atypischen Arbeitszeiten kann als erster intrinsischer Kompensationsmechanismus interpretiert werden. Bereits angesprochen wurde die personelle Verschiebung des Freundeskreises in die Branche, da dort mehr Verständnis für die Arbeitszeiten vorherrscht und Menschen mit ähnlichen Freizeitperioden gefunden werden können. Ansonsten zeigen sich mediale Verschiebungen hin zu Telefon- und Internetnutzung, Bestrebungen zum intensiveren Nutzen der gemeinsamen Zeit und die Reduzierung auf die engsten Freunde, aber immer mit dem Unterton einer Einschränkung. Dass die Kompensationsmethoden keinen vollwertigen Ersatz bieten können, wird trotz aller Rechtfertigungsbestrebungen und Toleranz der Berufsbilderfordernisse deutlich:

„Man muss schon sagen, also die engsten Freunde von früher kristallisieren sich heraus. Die engsten Freunde, mit denen telefoniert man halt noch oder schreibt halt im Internet, aber ja, es ist halt weniger geworden. Mit lockeren Freunden, die man nur einmal im Monat gesehen hat, da ist der Kontakt halt unterbrochen. (...) Früher hat man sich halt häufiger gesehn, in der Schule oder privat eben und jetzt halt irgendwie... (...) Letztendlich ist es schon weniger [Kontakt, K.G.], aber man hält ihn noch am Leben.“ (Interview Azubi A)

Die Internetnutzung zu Kommunikationszwecken mit Freunden hat sich bei Azubi A erhöht. Mit seinen Freunden kommuniziert er hauptsächlich über Communities und email. Im Bereich der Vereinspartizipation ist bei Azubi A der Versuch erkennbar, durch Freiwünsche die Teilnahme an Spielen und Trainingseinheiten zu ermöglichen, was zumindest bei den Spielen meist gelingt. Ansonsten versucht er, seinem Hobby zu anderen Zeiten nachzugehen, woraus aufgrund der Zeit- und Gruppenbindung ein Wechsel der Sportart resultiert:

„Mit´m Fußball, ich versuch dann Joggen zu gehen oder ins Fitnessstudio, um den sportli-chen Ausgleich zu haben.“ (Interview Azubi A)

Ein ähnliches Muster kann man bei Azubi B beobachten, mit dem Unterschied, dass seine Heimatstadt näher am Ausbildungsbetrieb liegt und er daher Treffen mit den ehemaligen Freunden leichter realisieren kann als Azubi A. Diese besuchen ihn oft, wenn er ein Wochenende frei hat und bemühen sich, regelmäßig feste Termine für gemeinsame Unternehmungen auszumachen. Darüber hinaus hält auch er den Kontakt über Communities im Internet, Telefon und SMS aufrecht, beschränkt den Kontakt auf die wichtigsten Freunde und hat sich mit Leuten aus der Branche angefreundet.

„Also die engeren Freunde, da ist eigentlich der Kontakt nach wie vor da, das passt soweit. Aber ein paar Bekannte, (...) da ist der Kontakt schon eher abgebrochen. (...) Dafür hab ich hier neue Freunde kennengelernt.“ (Interview Azubi B)

Dennoch kann auch Azubi B die Einschränkungen nicht vollständig ausgleichen und äußert eine gewisse Sehnsucht nach anderen Arbeitszeiten, die aber direkt im Anschluss wieder vom allgegenwärtigen Verständnis für die Nachfrageerfordernisse kontrastiert wird:

„Wenn ich mir jetzt vorstelle, so Freitag Nachmittag: 'Oh jetzt wär's schön aus zu haben und mit allen noch grillen und abends schön feiern zu gehen' – natürlich, dann wünsch ich mir das. Aber das gehört zu diesem Beruf. (...) Und wenn ich das nicht bereit gewesen wär einzugehen, dann hätt ich mich auch nicht beworben. (...) Dafür freu ich mich besonders, wenn ich mal ein Wochenende frei hab.“ (Interview Azubi B)

10.8 Berufliche Präferenzen

Nach ihren Präferenzen in ihrem Beruf befragt, äußern beide Auszubildende, dass ihnen die Arbeit im Restaurant am meisten Spaß macht, obwohl dort die Arbeitszeiten am unregelmäßigsten und unvorhersehbarsten sind, Teildienste und die meisten Überstunden anfallen. Begründet wird dies mit der angenehmen Teamarbeit, dem netten Umgang untereinander, der so viel Spaß macht, dass man gar nicht so sehr das Gefühl von Arbeit hat, eher davon, nett gemeinsam Zeit zu verbringen. Auch der Stress, wenig Langeweile und das Gefühl, dort eher etwas zu schaffen, für Umsatz zu sorgen und verkaufen zu können, werden positiv hervorgehoben. Insgesamt scheinen also auch bei den präferierten Einsatzgebieten die

organisationalen Arbeitsfaktoren eine größere Rolle zu spielen als die Arbeitszeiten.

10.9 Zusammenfassung

Die Fallstudie zeigt, dass die Akzeptanz der ungünstigen Arbeits(zeit)-bedingungen wie Unregelmäßigkeit, Spätarbeit, Wochenendarbeit und unvergütete Überstunden durch Parameter der Unternehmenskultur erhöht werden kann. In diesem Fall sind Verantwortungsabgabe, Transparenz der Umsätze und Unternehmensziele, Stärken der Identifizierung mit dem Betrieb und der Erfolgsorientierung sowie anreizdominierte Personalentwicklungsstrategien als Instrumente erkennbar. Darüber hinaus werden die Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen und das Betriebsklima sehr positiv dargestellt. Unter diesen Voraussetzungen (und denen, dass verantwortungsaverse Personen das Haus offenbar nach kurzer Zeit wieder verlassen) kann eine hohe Arbeitsintensität weniger als belastend, sondern vielmehr als Herausforderung und Instrument der persönlichen Weiterentwicklung verstanden werden. Dass keine gesundheitlichen Probleme genannt werden, kann Zufall sein, an der Erhebungsmethode liegen oder tatsächlich auf eine gesundheitsfördernde Wirkung der Arbeitsbedingungen hinweisen. Auffällig ist die verharmlosende Darstellung der vorhandenen sozialen Synchronisationsprobleme, die bei allen drei Befragten von einem omnipräsenten Rechtfertigungsdrang geprägt ist. Es ist zu vermuten, dass die Auszubildenden zwar nicht vollständig zufrieden mit ihrem Sozialleben sind, aber die Unzufriedenheit nicht als Belastung, sondern als berufsbegleitende Unannehmlichkeit verinnerlicht haben, der die Ausbildung ausreichend Positives entgegenzusetzen hat. Ein Ausgleichen der verminderten Sozialkontakt-Möglichkeiten durch web 2.0-Anwendungen ist erkennbar; dass damit lediglich ein Aufrechterhalten der Kontakte möglich ist, dass reale Treffen nicht kompensieren kann, ist aber auch durch den Rechtfertigungsfilter hindurch erkennbar.

11. Überprüfung der Leithypothese

Auf dieser empirischen Basis soll im Anschluss eine zusammenfassende Beschäftigung mit der eingangs aufgestellten Leithypothese H_0 erfolgen:

H_0 : Die in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen können die nach der Schichtarbeitsforschung zu befürchtende soziale Desynchronisation vermeiden, weil ihnen ausreichend Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Eine erhebliche Rolle spielen dabei soziale Gemeinschaften im Internet und die mit diesem Medium verbundenen raumzeitlichen Entkoppelungspotenziale.

Es hat sich gezeigt, dass die Arbeitszeiten der Jugendlichen in der Gastronomie nur schlecht mit denen der durchschnittlichen SchichtarbeiterInnen des produzierenden oder verarbeitenden Gewerbes vergleichbar sind. Als erster Punkt ist hier anzuführen, dass in der Branche nur wenige Unternehmen feste Öffnungszeiten durchsetzen (können) und gerade in Kleinbetrieben – die wie beschrieben die große Mehrheit der Gastronomieunternehmen ausmachen – die Arbeitszeiten stark an die Nachfrage angepasst werden müssen. Da diese neben der zeitlichen Lage besonders in ihrer Dauer sehr schwanken, können meist lediglich die Anfangszeiten der Dienste fest vereinbart werden, während das Ende nur schlecht vorhersehbar ist. Dass bereits die Auszubildenden davon betroffen sind, ist aufgrund ihres hohen Anteils an den Beschäftigten kaum vermeidbar. Besonders in Restaurantbetrieben lässt sich das tägliche Arbeitsaufkommen und damit der Personalbedarf erst wenige Tage vor Arbeitseinsatz abschätzen, was sich in kurzfristig bekannt gegebenen oder veränderten Dienstplänen manifestiert. Wie die Empirie gezeigt hat, schlagen sich die Nachfrageschwankungen bei der Mehrheit der Jugendlichen in Form einer Unvorhersehbarkeit des Arbeitsendes und der freien Tage nieder. Neben dieser bestimmen Spätarbeit, Wochenendarbeit und Überstunden, die in der Regel weder vergütet noch durch Freizeit ausgeglichen werden, den Alltag.

Des weiteren hat sich (in der quantitativen Befragung und der Fallstudie) empirisch gezeigt, dass eine soziale Desynchronisation in den meisten Fällen insofern auftritt, dass die Jugendlichen weniger Zeit für ihre Familie, Partnerschaften und Freunde haben, oft eine Konzentration auf die engsten Freunde stattfindet, bei der lockere Bekanntschaften auf der Strecke bleiben und sie viele soziale Aktivitäten in geringerem Umfang ausüben können. Versuche, die Einschränkungen zu kompensieren, sind erkennbar: Wie vermutet sind Verabredungsflexibilisierungen eine oft genutzte Methode, und es finden auch Bündelungen (im Sinne eines aktiveren Nutzens der gemeinsamen Zeit) sowie Verschiebungen auf zeitlicher, personeller (durch Verschiebungen in den Kollegen- oder Berufsschulkreis) und medialer Ebene (durch Telefon, SMS und Internetanwendungen) statt. Dennoch äußern die Jugendlichen eine hohe Unzufriedenheit mit ihrem Zeitbudget für soziale Außer-Haus-Aktivitäten, Freunde, Familie und Partnerschaften, was darauf schließen lässt, dass die Kompensation hier nur bedingt gelingt und/oder den Beigeschmack eines inadäquaten Ersatzes trägt. Dies könnte verschiedene Ursachen haben. So ist davon auszugehen, dass aufgrund der schlechten Planbarkeit eine Verabredungsflexibilisierung immer von der Gefahr kurzfristiger Absagen begleitet wird, z.B. in Fällen, in denen das Arbeitsende sich zu weit nach hinten verschiebt. Eine zeitliche Verschiebung mag in einigen Fällen funktionieren, jedoch erscheint es unwahrscheinlich, dass ein aus mehreren Personen bestehender Freundeskreis seine gemeinsamen Aktivitäten verschiebt, so dass auch bei späterem Dazukommen ein Gefühl bleiben kann, etwas verpasst zu haben. Da gerade der Wochenendarbeit bei der Unzufriedenheit eine bedeutende Rolle nachgewiesen werden konnte, ist davon auszugehen, dass die Reduktion gemeinsamer

freier Tage mit Familie, Freunden und PartnerInnen nicht durch zeitliche Verschiebung ausgeglichen werden kann, vermutlich da außer an den Wochenenden von Seiten der anderen keine freien Tage zur Verfügung stehen. Personelle Verschiebungen scheinen letztendlich zu funktionieren – so jedenfalls legt die Fallstudie nahe –, allerdings erst nachdem eine Übergangsphase durchlaufen ist. Auch das ist logisch nachvollziehbar, da neue Freundschaften Zeit zum Wachsen brauchen, bis ein akzeptabler emotionaler Ausgleich und ein Einfinden in neue soziale Netze erfolgen kann. Hier scheint eine allgemeine Kompensationsmöglichkeit sozialer Außer-Haus-Aktivitäten gegeben; dass die fehlende Zeit mit den angestammten Freunden, der Familie oder den PartnerInnen dadurch ausgeglichen werden kann, ist jedoch unwahrscheinlich. Mediale Verschiebungen werden ebenfalls genutzt, können aber reale Treffen kaum ersetzen, sondern lediglich begleiten und dafür sorgen, dass der Kontakt aufrechterhalten werden kann.

Wie in Kapitel 7.3 beschrieben, werden Online- und Offline-Kontakte in der Regel nicht als entkoppelte Pole, sondern nebeneinander genutzt. Vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse erscheint es somit sinnvoll, die soziale Internetnutzung als eine präferierte Freizeitaktivität unter vielen zu verstehen. Da diese raumzeitlich entgrenzt ausgeübt werden kann, erklärt sich auch die gesteigerte Zufriedenheit mit diesem Aspekt. Wenn also die Internetkommunikation fester Bestandteil der angestammten sozialen Rituale war, ist davon auszugehen, dass sie letztlich keinen Ersatz für eingeschränkte Aktivitäten (wie persönliche Treffen) bieten kann, sondern lediglich einen Teil des Soziallebens abbildet, der nicht oder kaum von den durch die Ausbildung veränderten Lebensumständen tangiert wird.

Ein weiterer Aspekt, der nach Betrachtung der empirischen Ergebnisse in den Fokus rückt, obwohl er nicht Bestandteil der aufgestellten Hypothese war, ist der Einfluss gesundheitlicher Beanspruchungen auf die Zufriedenheit mit den sozialen Aktivitäten. Hierin könnte ein weiterer Grund für die eingeschränkten Möglichkeiten der Kompensation liegen. Der vergleichsweise schlechte Gesundheitszustand der Jugendlichen, der stark durch die belastenden Arbeitsbedingungen Arbeitsintensität, belastendes Betriebsklima und Überforderung beeinflusst wird, ist neben Wochenendarbeit und schlechter Planbarkeit ein starker Erklärungsfaktor für die Zufriedenheit mit allen betrachteten sozialen Aktivitäten. Infolgedessen fühlt sich ein Großteil der Befragten zu erschöpft zur Fortführung seines Soziallebens nach der Arbeit. Wie die Fallstudie gezeigt hat, kann die Zufriedenheit mit dem Sozialleben insofern durch unterstützende Arbeitsbedingungen erhöht werden, als dass dadurch eine stärkere Akzeptanz der Zeiten und damit eine intrinsische Legitimation der (zeitlichen) Arbeitsbedingungen erfolgt. Dadurch kann der veränderte Zustand trotz Wahrnehmung der Einschränkungen als Norm und nicht als Belastung begriffen werden. In Folge erscheinen Abweichungen in Richtung Normalarbeitszeit – wie ein freies Wochenende – als positive Ausnahmen.

Die Hypothese kann folglich nicht bestätigt werden. Zwar haben Jugendliche in der Gastronomie durch die im Vergleich mit anderen Alters- und Berufsgruppen verbesserte Ressourcenlage mehr Kompensationsmöglichkeiten zu ihrer Verfügung und sind durch die gesellschaftlichen Entwicklungen in ihren sozialen Außer-Haus-Aktivitäten weniger an Zeiten der Normalfreizeit gebunden. Dennoch kann eine vollständige zeitliche Entgrenzung der Freizeitaktivitäten nicht in einer zufriedenstellenden Weise realisiert werden. Dabei sind auf zeitlicher Ebene die Arbeit an Wochenenden und die stark schwankenden und schlecht abschätzbaren Arbeitszeiten die wesentlichsten Gründe. Daneben existiert ein starker Einfluss der gastronomietypischen Arbeitsbedingungen, die die Jugendlichen belasten, Auswirkungen auf ihren gesundheitlichen Zustand haben und sie dadurch auch in ihrem Sozialleben einschränken. Die Möglichkeit zur Sozialkontaktpflege im Internet, die als bedeutende Kompensationsmöglichkeit in Betracht gezogen wurde, stellt sich demgegenüber als ein sozialer Ort dar, der zwar nur geringes Kompensationspotenzial in Bezug auf die Einschränkungen bietet, aber seinerseits nur in sehr geringem Maße von der Arbeit eingeschränkt wird. Hier zeichnet sich ein Teil des Soziallebens ab, der in einem ähnlichen Maße wie vorher fortgeführt werden kann. Damit entzieht er sich den Tendenzen in Richtung einer allumfassenden sozialen Desynchronisation.

12. Weiterführende Forschungsansätze

Die Ergebnisse werfen Fragen auf, die im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden können. Als erster Anknüpfungspunkt sind die konzentrierten belastenden Arbeitsbedingungen in bestimmten Betrieben zu nennen. Weitere Forschungen könnten hier ansetzen und den Fragen nachgehen, ob sich a) bestimmte Betriebstypen herauskristallisieren, in denen diese Ballung von (unvergüteten) Überstunden, Wochenend- und Spätarbeit, sowie belastenden Arbeitsbedingungen auftritt und ob sich diese Betriebe anhand von bestimmten Parametern charakterisieren lassen. Denkbar wären hierbei beispielsweise Betriebsgröße, Standort (sowohl im Sinne von Ortsgröße als auch Region), Mitarbeiterstruktur oder Hochwertigkeit des Angebots. Anschließend könnten Hintergründe der Arbeitsbedingungen offengelegt werden, etwa eine bestimmte Unternehmens- oder Branchenkultur, die diese Zustände hervorbringt, um Ansätze für Prävention, Unterstützung und Aufklärung der betroffenen Jugendlichen zu bieten oder (möglicherweise durch Hinweis auf die gesundheitlichen Gefährdungen) ein Umdenken in den Unternehmen anzuregen.

Zur Untermauerung der Relevanz könnte b) eine genauere Betrachtung der Gruppe von Auszubildenden in diesen Betrieben im Vergleich mit einer weniger belasteten Gruppe beitragen. Herauszufinden wäre, in welcher Weise die erstgenannte Gruppe tatsächlich stärker belastet ist, in welchen Bereichen und in welcher Weise

sich dies in konkreten Beanspruchungen niederschlägt und wie die Betroffenen damit umgehen. Der hohe Mangel an Fachkräften durch die starke Fluktuation in der Branche gibt diesem Thema vor allem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine erhöhte Relevanz, da davon auszugehen ist, dass der Zustrom von jungen Arbeitskräften in naher Zukunft ein eingeschränkter sein wird und ein verstärktes Interesse seitens der Betriebe entstehen sollte, die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen in ihrem Beruf sicherzustellen. Die Fallstudie legt in dieser Hinsicht nahe, dass die Arbeitszeiten allein nicht das Hauptkriterium darstellen und ein Wohlfühlen in Beruf und Betrieb auch unter Aspekten der Nachfragegebundenheit sichergestellt werden kann.

Des weiteren könnte ein Blick auf die Besonderheiten nachfrageorientierter Dienstleistungsarbeit im Hinblick auf Arbeitszeiten geworfen werden, um mögliche Konzepte zur Verbesserung der besonders belastenden Parameter wie Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten auszuarbeiten. Hiermit ist ein Forschungsfeld benannt, in dem nur wenige Konzepte entwickelt wurden, die auf Branchen mit einem hohen Anteil an Kleinbetrieben anwendbar sind, welche sich gegenüber einer wachsenden Konkurrenz großer Konzerne am Markt behaupten müssen und ihre Öffnungszeiten und den Personalbedarf allein aus wettbewerblichen Gründen nicht von der Nachfrage entkoppeln oder aufstocken können. Dabei wäre unter Einbezug europäischer Vergleichsstudien auch ein Blick auf die Nachfragestruktur spannend, unter dem Gesichtspunkt, inwieweit ein Durchsetzen fester Öffnungszeiten tatsächlich zu Umsatzeinbußen führen würde oder ob sich eventuell Potenziale zu einer mitarbeiterfreundlicheren „Umerziehung“ der KundInnen bieten.

Direkt anknüpfend an die Themenfelder der Arbeit stellt sich die Frage, inwieweit Jugendliche aufgrund ihrer verstärkten Aufgeschlossenheit gegenüber technischen Neuerungen und der chronobiologischen Abendaktivität die gesellschaftlich-technischen Kompensationsmöglichkeiten für atypische Arbeitszeiten besser nutzen können als ältere ArbeitnehmerInnen. Hier könnte ein Vergleich zwischen verschiedenen Altersgruppen in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern Aufschluss geben, an dem man außerdem ablesen könnte, ob die Kompensationsmöglichkeit der Verlegung des Freundeskreises „in die Gastronomie“ nach einer Eingewöhnungsphase tatsächlich funktioniert, wie die Fallstudie nahegelegt hat, und sich der von Synchronisationsproblemen geprägte Zustand von Jugendlichen als Übergangsproblem lesen lässt. Hier steht zudem die Frage im Raum, inwieweit die sozialen und gesundheitlichen Beanspruchungen einen Hauptgrund für die Branchenfluktuation darstellen. Folgt man diesem Gedanken, könnte die ältere Gastronomiebelegschaft – sofern vorhanden – entweder aus „Kompensationserfolgreichen“ oder anderweitig aus „Perspektivlosen“ bestehen, die in bestimmten Merkmalen, die es herauszufinden lohnte, von den „Branchenflüchtlings“ abweichen.

13. Fazit und Ausblick

Die Berücksichtigung des Konzeptes der Salutogenese rückt neben den Belastungen durch die Arbeitsbedingungen auch Ressourcen und das Zusammenwirken beider Elemente in den Blick, sowohl im Hinblick auf die Gesundheit der Jugendlichen, die wiederum ihre soziale Integrationsfähigkeit beeinträchtigen kann, als auch in direkter Betrachtung sozialer Integration. So ließen sich aus den Arbeitsbedingungen der Gastronomiebranche nach Sichtung der Gesundheitsforschung sowohl gesundheitsbegünstigende als auch -einschränkende Faktoren identifizieren, genauso wie fördernde und hemmende Einflüsse auf das Sozialleben. Die Abschätzung des tatsächlichen Einflusses der Arbeit auf die Integration wurde durch das teilweise recht fortgeschrittene Alter der Veröffentlichungen, den Fokus der Betrachtungen auf Beschäftigte im primären und sekundären Sektor und den höheren Altersschnitt der dargestellten ArbeitnehmerInnen erschwert. Es bestand die Vermutung, dass die veränderten Bedingungen im Bereich personenbezogener Dienstleistung im allgemeinen und in der Gastronomie im besonderen zu anderen Wirkungszusammenhängen führen, ebenso wie die zeitliche Flexibilisierung der Gesellschaft, die verbesserten technischen Kommunikationsmöglichkeiten und die starken gesundheitlichen, sozialen und (kommunikations)technischen Ressourcen der Jugendlichen.

Die daraus abgeleitete Hypothese, Jugendliche könnten die zu befürchtende soziale Desynchronisation durch die verbesserte Ressourcenlage vermeiden, konnte empirisch allerdings nicht bestätigt werden. Vielmehr zeigt sich, dass trotz Vorhandensein und Nutzung aller verfügbaren externen Ressourcen kaum eine Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben stattfinden kann. Hier zeigt sich allerdings ein unvermutet starker Einfluss der Gesundheit, welche neben den genannten körperlichen Belastungen durch belastende Arbeitsfaktoren eingeschränkt und durch positive Bedingungen begünstigt wird. Dabei sind die (subjektiven) gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen sehr hoch. All das erschwert einen konkreten Rückbezug auf die in der Schichtarbeitsforschung beschriebene soziale Desynchronisation durch atypische Arbeitszeiten, da in der gesichteten Literatur der Zusammenhang zwischen Ursachen, Ausmaß, Bereichen der sozialen Einschränkungen und Kompensationsbestrebungen nicht in einer vergleichbaren Weise dargelegt wird. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass soziale Aktivitäten und soziale Kontaktpflege nicht nur durch die Arbeitszeiten und deren Lage, sondern auch durch Arbeitsbedingungen und schlechte Planbarkeit stark eingeschränkt werden. Dabei bleibt unklar, ob die offensichtliche Einschränkungsresistenz im Bereich Internetaktivitäten und die Möglichkeit zur Verabredungsflexibilisierung die Qualität des Soziallebens im Vergleich zu den Darstellungen der angeführten Literatur verbessert hat und wenn ja, in welchem Maße.

Dass der festgestellte Desynchronisationseffekt in seiner hier dargelegten Ausprägung auch branchenspezifische Ursachen hat,

ergibt sich aus dem Wirkungszusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und sozialer Integrationsmöglichkeit. Was bleibt, ist die Ungewissheit über die Stärke der sozialen Schwierigkeiten. Denn auch wenn die Literatur nahelegt, dass sich die sozialen Netze von Jugendlichen nach Eintritt in das Berufsleben oft verändern und die Zufriedenheit mit dem Freundeskreis nach Ausbildungsbeginn abfällt, lässt sich nicht feststellen, wie genau diese Neuformung der Freundeskreise vonstattengeht und welche Probleme die Jugendlichen damit haben.

Wissenslücken ergeben sich weiterhin daraus, dass der Auswertung eine Querschnittserhebung zugrunde liegt, die Veränderungen nur retrospektiv erfasst und deshalb keinen Vergleich der Einschätzung des Soziallebens zu Schulzeiten oder einem gedachten „Normzustand“ zulässt. Auch ein Vergleich mit Auszubildenden in anderen Berufen wäre in dieser Hinsicht aufschlussreich. Hier würde sich neben einer Längsschnitterhebung die Betrachtung einer Vergleichsgruppe mit anderen Berufen anbieten, um die branchen- und berufsspezifischen Unterschiede in den sozialen Einschränkungen genauer zu eruieren.

In Anbetracht der Verortung der Ergebnisse im Alters-, Branchen- und Zeitvergleich scheint – auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden Arbeitszeitflexibilisierung und der gestiegenen Menge der in Dienstleistungsberufen tätigen Menschen – eine differenziertere Betrachtung der verschiedenen Arbeitszeitformen und deren möglicher Auswirkungen auf die Beschäftigten geboten. Hier wäre ein ressourcenorientierter Ansatz (wie beispielsweise in der Salutogenese) sinnvoll, der die Belastungen der Arbeitszeiten den Ressourcen und Kompensationspotenzialen gegenüberstellt und die verschiedenen sich ausweitenden Bereiche sozialer Integration mit berücksichtigt. Die Relevanz des Themas liegt auch im anzustrebenden Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit begründet, der unter Berücksichtigung des allzu üblichen Ausgleichens des Fachkräftemangels in der Gastronomie durch Auszubildende und der erwartbaren Schwierigkeiten, dieses Konzept bei steigendem Altersschnitt der Bevölkerung langfristig fortzusetzen, eine neue Dringlichkeit erhält.

„Mit Menschen zu tun haben, Abwechslung, flexible Arbeitszeiten“, ist letztendlich nur eine Seite der Medaille, auf deren anderer Seite „atypische Arbeitszeiten“ und „Emotionsarbeit“ zu lesen ist. Die Politur der Medaille, durch Parameter wie „soziale Unterstützung“, „Teamarbeit“ und „Spaß“, kann aber auch die negative Seite zum Glänzen bringen. Welcher der Begriffe dann zuerst ins Auge sticht, ist jeweils fall- und betriebsabhängig. Bleibt für die Jugendlichen zu hoffen, dass die Betriebe ihre steigende Abhängigkeit von ausgebildetem Fachpersonal erkennen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hin agieren werden.

Verwendete Literatur

- Albert, M.; Hurrelmann, K. (2006): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. 15. Shell-Jugendstudie, 1. Aufl., Frankfurt a. M.
- Angersbach, D. (1980): Epidemiologische Untersuchungen über langfristige gesundheitliche Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit, Münster.
- Antonovsky, A. (1989): Die salutogenetische Perspektive: Zu einer neuen Sicht von Gesundheit und Krankheit, in: Meducs, Bd. 2, S. 51-57.
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, dt. erweiterte Ausgabe von Franke, A., Tübingen.
- ARD/ZDF (2009): ARD/ZDF-Onlinestudie 2009, im Internet unter: <http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Baethge, Martin (1989): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen; eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). 2., durchgesehene Aufl., Opladen.
- Baillod, J. (1997): Bewertung flexibler Arbeitszeitsysteme. In: Baillod, J.; Davatz, F.; Luchsinger, C.; Stamatiadis, M.; Ulich, E. (Hg.), Zeitenwende Arbeitszeit. Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren. Zürich: Verlag der Fachvereine, S. 29-76.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.
- Beermann, B. (2008): Nacht- und Schichtarbeit – Ein Problem der Vergangenheit? Dortmund: BauA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund, im Internet unter: http://www.baua.de/cln_137/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel10.html, letzter Zugriff: 10.04.2010.
- Bohle, P. (2004): Working hours, work-life conflict and health in precarious and „permanent“ employment. In: Rev. Saúde Pública, Jg. 38, S. 19-25.
- Brähler, E.; Hinz, E.; Scheer, J.W. (2008): GBB-24. Der Gießener Beschwerdebogen. Manual, 3., überarbeitete und neu normierte Ausg., Bern.
- BzgA - Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.) (1998): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, in: Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6, Köln.
- Colquhoun, W. P.; Costa, G.; Folkard, S.; Knauth, P. (1996): Shiftwork. Problems and Solutions, in: Knauth, P. (Hg.): Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis, Bd. 7, Frankfurt a. M.
- Dagsland, Å. (2006): Young workers in the restaurant and hotel industry. In: Barents Newsletter on Occup Health and Safety. Jg. 9, S. 29-31.
- Dagsland, Å.; Einarsen, S.; Mykletun, R. (2005): Expectations and reality – Young apprentices´ meeting with work and work culture in the restaurant and hotel industry (2005), in: Proceedings of International Symposium on Youth and Work Culture 2005, 30-31 May, Es-poo.
- DATEV eG (2007): Stellungnahme der DATEV eG zur Mitteilung der Kommission über ein vereinfachtes Unternehmensumfeld in den Bereichen Gesellschaft, Rechnungslegung und Abschlussprüfung, im Internet unter <http://www.datev.de/portal/ShowContent.do?pid=dpi&cid=69779> – 41k, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DEHOGA-Bundesverband – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2009): Branchenbericht Sommer 2009. Lage – Erwartungen – Trends, im Internet unter http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Daten_Fakten_Trends/Zahlespiegel_und_Branchenberichte/Branchenbericht/dehogabranchenbericht_sommer_09_final.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Deutschmann, C. (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918. Frankfurt/Main.

- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (2008): DBG-Ausbildungsreport 2008. Berlin, im Internet unter http://www.dgb-jugend.de/ausbildung/meldungen/ausbildungsreport_2008, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (2009): DBG-Ausbildungsreport 2009. Berlin, im Internet unter http://www.dgb-jugend.de/ausbildung/meldungen/ausbildungsreport_2009, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DJI – Deutsches Jugendinstitut (2003): DJI Jugendsurvey 3. Welle „Jugendliche in Deutschland“ und „Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland“. München.
- Donges, Patrick (2000): Technische Möglichkeiten und soziale Schranken elektronischer Öffentlichkeit. Positionen zur elektronischen Öffentlichkeit und ihr Bezug zu Öffentlichkeitsmodellen, in: Jarren, O.; Imhof, K.; Blum, R. (Hg.): Zerfall der Öffentlichkeit?, Wiesbaden; S. 255-265.
- Drexler, H.; Baumeister, Th. (2006): Berufsausbildung im Schichtsystem. Auswirkungen auf Gesundheit und Lernverhalten Jugendlicher. Dortmund/Berlin/Dresden (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).
- Dunkel, W. (2005): Interaktive Dienstleistungsarbeit – Wege zu ihrer gesundheitsförderlichen Gestaltung, in: Supervision – Mensch Arbeit Organisation, Heft 3, 24. Jg., S. 25-29.
- Eberling, D.; Henckel, M. (2002): Alles zu jeder Zeit? Die Städte auf dem Weg zur kontinuierlichen Aktivität. In: Difu-Beiträge zur Stadtforschung. Bd. 36, Berlin.
- Eberling, M.; Hielscher, V.; Hildebrandt, E.; Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin.
- EUFLWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions (2004): EU hotel and restaurant sector: Work and employment conditions, Luxemburg.
- Ferchhoff, Wilfried (2007): Jugend und Jugendkulturen im 21. Jahrhundert. Lebensformen und Lebensstile, Berlin.
- Feierabend, S.; Kutteroff, A. (2008): Medien im Alltag Jugendlicher – multimedial und multifunktional, in: Media Perspektiven 12/2008, S.612-624.
- Fisch, M.; Gscheidle Ch. (2008): Mitmachnetz Web 2.0: Rege Beteiligung nur in Communitys, in: Media Perspektiven 7/2008, S.356-364.
- Fritz, J. (2003): Ich chatte, also bin ich. Virtuelle Spielgemeinschaften zwischen Identitätsarbeit und Internetsucht, in: Computerspiele. Virtuelle Spiel- und Lernwelten, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, im Internet unter: http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=YBL3QW&page=6, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit. Methodenpapier, im Internet unter <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/> \I "2009" index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen#2009, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Gille, Martina (2006): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. 1. Aufl. Wiesbaden.
- Götzenbrucker, G. (2005): Jugend im Netz? Effekte mobiler Kommunikation im jugendlichen Alltag. Eine qualitative Studie im Ballungsraum. Wien, In: kommunikation@gesellschaft Jg. 6, im Internet unter <http://www.rz.uni-frankfurt.de>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Griefahn, B. (2002): Einsatz eines Fragebogens (D-MEQ) zur Bestimmung des Chronotyps bei der Zuweisung eines Schichtarbeitsplatzes. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 56, Bd. 3, S. 142-149.
- Groß, H.; Sieglén, G. (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI Mitteilungen, 4/2007, S. 202-208.
- Groß, H.; Seifert, H.; Sieglén, G. (2007): Arbeitszeiten ohne Grenzen, in: Böckler Impuls, Ausgabe 08/2007, S.6, im Internet unter http://www.werner-dreibus.de/article/1084.arbeitszeit_ohne_grenzen.html, letzter Zugriff 10.04.2010.

- Hartmann, A. (2002): Dienstleistungen im wirtschaftlichen Wandel: Struktur, Wachstum und Beschäftigung, in: Hartmann, A.; Mathieu, H. (Hg.): Dienstleistungen in der Neuen Ökonomie. Struktur, Wachstum und Beschäftigung, Bonn.
- Hauck, M. (2008): Selbstdarstellung statt Information, in: Süddeutsche Zeitung, 16.10.2008, im Internet unter <http://www.sueddeutsche.de/computer/440/314340/text/>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Herrmann, C.; Promberger, M.; Singer, S.; Trinczek, R. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Berlin.
- Hielscher, V. (2005): Verflüssigte Rhythmen. Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration, Berlin.
- Hochschild, A.R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt a. M.
- Hofmann, K.; Seitz, D. (1996): Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bei Köchen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 50, H. 22, S. 13-19.
- Huber, D. (2006): Freizeitverhalten und Sportinteresse Jugendlicher. Eine empirische Studie zum geschlechts- und altersgruppenspezifischen Vergleich von 13- bis 20-jährigen Wiener Schülerinnen und Schülern für die Konzeption eines polysportiven Sportprogramms der Sportunion West Wien, unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, im Internet unter www.gawo-ev.de/cms/uploads/Gawo_Pub/Fb1025,xv=vt.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- mpfs – Medienpädagogischer Forschungsbund Südwest (2008): JIM-Studie 2008. Jugend, Information, Multimedia. Basisuntersuchungen zum Medienumgang 12- bis 19-jähriger. Stuttgart, im Internet unter www.mpfs.de/index.php?id=117, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Klingler, W. (2008): Jugendliche und ihre Mediennutzung 1998 bis 2008, in: Media Perspektiven 12/2008, S. 625-634.
- Knauth, P.; Hornberger, S. (1997): Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme – Formen – Empfehlungen, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), München.
- Kramer, A.; Furthner, G. (1996): Arbeitszeit – Geteilter Dienst in Küche und Service. In: Fortschritte in der Gastronomie und Hotellerie, Bd. 3.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin.
- Lange, A. (2009): Die Entwicklung der Onlinespiele und -welten, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 29-30.
- Lechner, B. (2001): Freizeitverhalten von BerufsschülerInnen im Rahmen der Lebensstilforschung und Subkulturtheorie, Bericht des Lehrstuhls für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, im Internet unter www.sociologie.wiso.uni-erlangen.de/publikationen/berichte/b_01-01.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Lechner, A. (2009): Onlinenetzwerke als Ergänzung zum Realen?, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 28.
- Lennernaes, M. (1993): Nutrition and shift work: the effect of work hours on dietary intake, meal patterns and nutritional status parameters, Uppsala.
- Linnekohl, K.; Rauschenberg, H.J. (1996): Arbeitszeitflexibilisierung, 140 Unternehmen und ihre Modelle. Heidelberg.
- Linssen, R.; Leven, I.; Hurrelmann, K. (2002): Wachsende Ungleichheit der Zukunftschancen? Familie, Schule und Freizeit als jugendliche Lebenswelten, in: Deutsche Shell (Hg.): Jugend 2002: Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus, Frankfurt a.M.
- Müller, N. (2009): Assistenten, Puppenspieler und fiktive Personen. Teilnehmer und Formen der Kooperation in Online-Rollenspielen, in: Stegbauer, Ch.; Jäckel,

- M. (2008): Social Software. Formen der Kooperation in computerbasierten Netzwerken, S. 195-216, Wiesbaden.
- Nachreiner, F.; Schultetus, W. (2002): Normung im Bereich der psychischen Belastung – die Normen der Reihe DIN EN ISO 10075, in: DIN-Mitteilungen 81, 2002, Nr. 8, S.519-533.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2009): Branchenbericht 2008, einschl. 1. Halbjahr 2009 für das Hotel- und Gaststättengewerbe, im Internet unter http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen_info/bb_info_hoga_lang.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (1998): Dienstpläne, Informationsbroschüre der Reihe: Gute Bezahlung, vernünftige Arbeitszeiten: Zufriedene Gäste. Fortschritt im Gastgewerbe, Hamburg.
- OSHA - Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2008): Protecting workers in hotels, restaurants and catering, Factsheet 79 vom 15.02.2008, im Internet unter <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/79>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Palfrey, J.; Gasser, U. (2008): Generation Internet. Die Digital Natives: Wie sie leben, was sie denken, wie sie arbeiten. München: Carl Hanser Verlag.
- Peter, G.; Wolf, F.O. (Hg.) (2007): Welt ist Arbeit, Münster.
- Piotrowski, K. (2006): Online: Offline – Soziale Netzwerke von Jugendlichen, in: Tillmann, A.; Vollbrecht, R (Hg.): Abenteuer Cyberspace. Jugendliche in virtuellen Welten, S. 51-63, Frankfurt a. M.
- Reimann, J. (1993): Europäische Forschungsansätze zur Gestaltung der Fahrtätigkeit im ÖPNV, Dortmund, Berlin.
- Rheingold, H. (1994): Virtuelle Gemeinschaft. Soziale Beziehungen im Zeitalter des Computers, Bonn, Paris.
- Richter, P.; Pohlandt, A.; Hemmann, A. (1998): Belastung, Beanspruchung und Gesundheit: die handlungs- und tätigkeitspsychologische Perspektive, in: Margraf, J.; Siegrist, J.; Neumer, S. (Hg.): Gesundheits- oder Krankheitstheorie? Saluto-versus pathogenetische Ansätze im Gesundheitswesen, S. 203-224, Berlin.
- Roßmann, P. u.a. (2009): Gastgewerbe im Jahr 2007, in: Wirtschaft und Statistik 10/2009, S. 970-978, im Internet unter <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/BinnenhandelGastgewTourismus/Gastgewerbe2007102009,property=file.pdf>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Rützel, A. (2009): You must be logged in to do that! Tagungseindrücke, Probleme und Chancen, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 20.
- Schäfer, J. (2006): Sozialkapital und politische Orientierungen von Jugendlichen in Deutschland, im Internet unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90180-0>, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Schäfers, B.; Scherr, A. (2005): Jugendsoziologie. Einführung in Grundlagen und Theorien. 8., umfassend aktualisierte und überarb. Aufl., Wiesbaden.
- Schulz, P.; Schlotz, W.; Becker, P. (2004): Trierer Inventar zum chronischen Stress (TICS), Göttingen.
- Seibt, A.; Göthel, B.; Griefahn, B.; Hunger, B.; Hornberger, S.; Knauth, P. (2005): Schichtarbeit in Kleinbetrieben – eine psychomentele/psychosoziale Belastung? In: BGN - Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (Hg.): Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen, S. 151-161, Jena.
- Tillmann, A.; Vollbrecht, R. (Hg.) (2006): Abenteuer Cyberspace. Jugendliche in virtuellen Welten, Frankfurt a. M.
- Tipp, A. (2008): Doing being present. Instant Messenging aus interaktionssoziologischer Perspektive, in: Stegbauer, Ch.; Jäckel, M. (2008): Social Software. Formen der Kooperation in computerbasierten Netzwerken, Wiesbaden, S. 175-194.

TNS Emnid – TNS Emnid Medien- und Sozialforschung GmbH (2009): Generation Upload gewinnt stark an Bedeutung, Presseinformation vom 27.07.2009, im Internet unter <http://www.tns-em-nid.com/presse/presseinformation.asp?prID=835&message=%DCber%2060%20Prozent%20der%20Deutschen%20stellen%20eigene%20Inhalte%20ins%20Internet>, letzter Zugriff 10.04.2010.

Udris, I.; Rimann, M. (1999): SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In: Dunckel, H. (Hg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich.

Urban, D.; Mayerl, J. (2006): Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung. 2. Aufl., Wiesbaden.

Vogelsang, W. (2001): Meine Zukunft bin ich! Alltag und Lebensplanung Jugendlicher, Frankfurt a. M.

Vogelsang, W. (2009): Die eigenwillige Mediennutzung von Jugendlichen. Facetten – Kompetenzen – Szenen, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 4-13.

Vogt, M. (2004): Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe – Eine Branche im Wandel? Arbeitskammer Wien (Hg.), Wien.

Voskamp, U. (1990): Abschied von der „Arbeitsgesellschaft“? Zum Stellenwert und Bedeutungsgehalt von Erwerbsarbeit in den Lebensperspektiven Jugendlicher, in: Projekt Jugend und Arbeit (Hg.): Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben. Regionale Chancenstrukturen und individuelle Strategien. S. 11-31, München.

Wetzstein, T.; Erbelinger, P. I.; Hilgers, J.; Eckert, R. (2005): Jugendliche Cliques. Zur Bedeutung der Cliques und ihrer Herkunft- und Freizeitwelten. 1. Aufl., Wiesbaden.

Wüthrich, P. (2003): Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. Literaturanalyse, Vergleich verschiedener Schichtsysteme, Beurteilung der Corso-Studie und Handlungsempfehlungen. Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hg.), Bern.

Ziegler, H. (2003): Wie gebrauchen Jugendliche das Internet? Soziales Kapital im on- und offline, Expertise für das Kompetenzzentrum Informelle Bildung an der Universität Bielefeld, im Internet unter www.kib-bielefeld.de/externelinks2005/ExpertiseZiegler.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.

Internetseiten:

<http://www.dehoga-bundesverband.de>, letzter Zugriff 10.04.2010.

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Navigationsknoten__Startseite1.psm1, letzter Zugriff 10.04.2010.

<http://www.ngg.net>, letzter Zugriff 10.04.2010.

http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/betriebsraete/eit, letzter Zugriff 10.04.2010.

<http://www.schlafgestoert.de/site-27.html>, letzter Zugriff 10.04.2010.

<http://www.who-5.org/>, letzter Zugriff 10.04.2010.

Veröffentlichungen der Sozialforschungsstelle Dortmund

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund)

ARBEIT

**Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung
und Arbeitspolitik**

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Arne Heise, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Heiner Minssen, Hartmut Neuen-dorff, Angela Paul-Kohlhoff, Ivars Udris

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammenführung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeordnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz. Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriebiologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für LeserInnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen) und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement:	Bibliotheken	€ 79,00
	persönl. Abo	€ 69,00

für Studenten gegen Studienbescheinigung	€ 46,00
--	---------

Einzelheft	€ 22,00
------------	---------

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

zu beziehen über:

Lucius & Lucius
Verlagsgesellschaft
Gerokstraße 51
D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund
Ingrid Goertz/Ursula Ammon
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

Rezensionsredaktion:

Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft
Dr. Martin Kröll
D-44780 Bochum
e-mail: arbeit@iaw.rub.de

Grevener Str./Fresnostr. 2

D-48159 Münster

Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972

eMail: vertrieb@lit-verlag.de

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von:

Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

Band 3: Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0

Band 4: Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivilbeschäftigten der alliierten Stationierungsstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3

Band 5: Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung - Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7

Band 8: Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln - Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6

Band 9: Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch-methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7

Band 12: Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

Band 13: Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

Band 14: Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

Band 20: Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.)

Nachhaltige Entwicklung

Vom „Was“ zum „Wie“

Arbeit
Gesundheit
Frauenfragen
Altersforschung
Sozialpolitik
Armut

LIT

Band 21: Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

Band 24: Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

Band 25: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

Band 27: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

Band 28: Birgit Mütterich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

Band 29: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

Band 30: Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

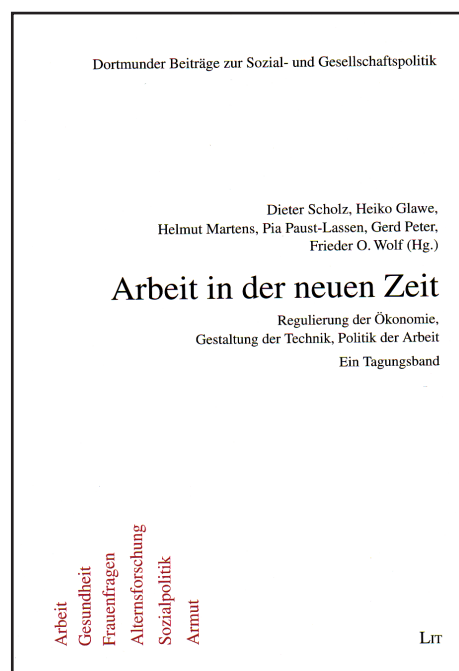
Band 31: Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext“ (REKO), 2000, 106 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

Band 32: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

Band 37: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

Band 38: Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30,90 €, ISBN 3-8258-6019-1

Band 40: Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt



wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5

Band 43: Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

Band 44: Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

Band 46: Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

Band 50: Gerd Peter : Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34,90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

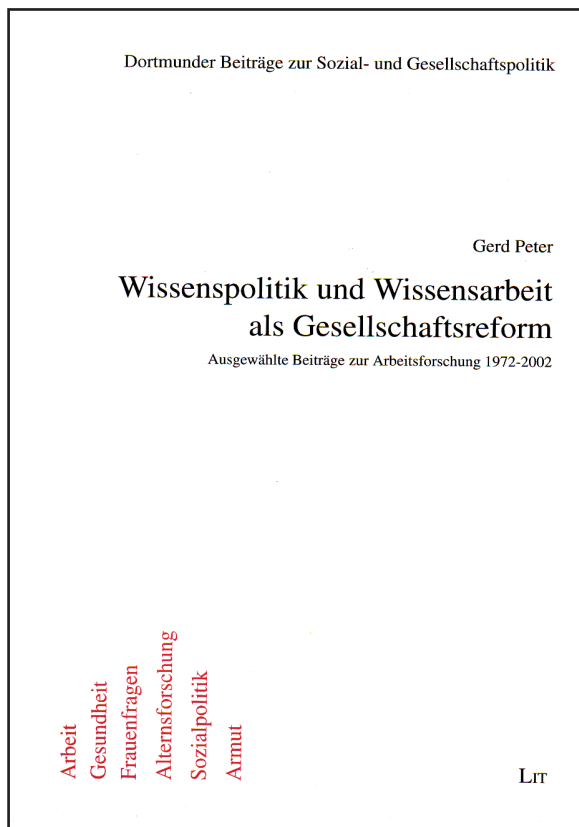
Band 51: Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom „Was“ zum „Wie“, 2004, 178 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-7497-4

Band 52: Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

Band 53: Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19,90 €, ISBN 3-8258-7976-3

Band 55: Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglén, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-8941-6

Band 57: Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-9131-3



Medienzukunft heute

herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH),

Band 1: Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

Band 2: Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

Band 3: Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8

Band 4: Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

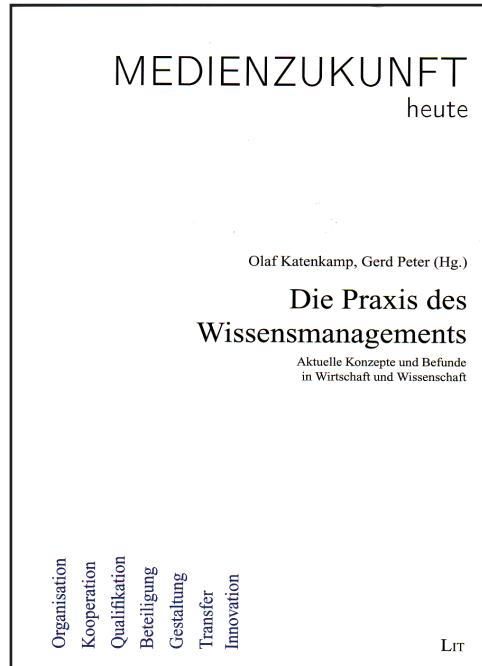
Band 5: Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

Band 6: Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

Band 7: Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

Band 8: Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

Band 9: Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7



Beiträge aus der Forschung:

Band 176: *Hermann Groß*: Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007, Dortmund 2010

Band 175: *Hermann Groß*: Zusammenhang von Regulierung Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung, Dortmund 2010

Band 174: *Kerstin Guhle*: Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie, Dortmund 2011

Band 173: *Christoph Kaletka, Wilfried Kruse, Bastian Pelka (Hg.)*: HESSEBCAMPUS 2007-2009, Veröffentlichungen der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2009

Band 172: *Ulrich Pröll*: Corporate Social Responsibility (CSR) – ein innovatives Instrument für die Stressprävention? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2009

Band 171: *Christina Meyn*: Kooperatives Arbeitshandeln in sozialen Dienstleistungsorganisationen, Dortmund 2009

Band 170: *Klaus Boeckmann*: Geteilte Zeit – Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern im Strukturwandel, Dortmund 2009

Band 169: *Jürgen Strauß, Rainer Lichte (unter Mitarbeit von Christoph Schulte)*: Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb – Ergebnisse aus Betriebsfallstudien, Dortmund 2009

Band 168: *Klaus Kock*: Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit, Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet, Dortmund 2009

Band 167: *Katja Radant, Phyllis Paul*: Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Eine qualitative vergleichende Studie, Dortmund 2009

Band 166: *Jens Adamski*: Findbuch. Zum Bestand der „Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Sitz zu Dortmund“ im Archiv der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 2008

Band 165: *Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit und Konflikt. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 2, Dortmund 2008

Band 164: *Klaus Kock (Hg.)*: Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund 2008

Band 163: *Arno Georg, Gerd Peter*: Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

interdisziplinäre Methodenvergleiche - Abschlussbericht, Dortmund 2008

Band 162: *Klaus Kock*: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 3, Dortmund 2008

Band 160: *Anne-Marie Scholz*: Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen in Pflegeeinrichtungen - eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: *Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 1, Dortmund 2007

Band 158: *Wilfried Kruse*: „Nachhaltigkeitsreport“: Lokale Netzwerke Zur Berufsintegration Von Jungen Migrantinnen Und Migranten Am Ende Der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-Vorhaben im Programm „Kompetenzen fördern“ (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: *Rainer Lichte, Wilfried Kruse*: „Rail-Employ“ – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: *Gudrun Richter-Witzgall (Hg.)*: E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter*: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 154: *Manfred Koch*: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: *Hermann Groß, Michael Schwarz*: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann*: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: *Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck*: fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

Band 150: *Marcel Braun, Michael Schwarz*: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen*: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner*: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.)*: Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf*: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel“. Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting*: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: *Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp*: Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus*: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor“ am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

Band 139: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: *Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech*: International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens*: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy, Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech*: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: *Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess*: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: *Abschlussstagung des EU-Projektes* „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“. Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: *Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy*: Report on the Policy Conference „Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality“, Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: *Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech*: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein*: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: *Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein*: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf*: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: *Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.)*: Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: *Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.)*: Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber*: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 125: *Stefan Meier*: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 124: *Detlef Illskensmeier*: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 123: *Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz*: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm*: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 121: *Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH)*: Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001

Band 120: *Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.)*: Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 119: *Gertrud Kühnlein*: Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 118: *Wilfried Kruse, Birgit Mütterich*: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000

Band 117: *Helmut Martens*: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 116: *Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff*: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnitfeld*: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 114: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: *Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder*: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein*: Elemente einer „Lernenden Verwaltung“. Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.): Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999*

Band 109: *Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999*

Band 110: *Hans-Werner Franz: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999*

Band 108: *Antonius Schröder u.a.: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999*

Band 107: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998*

Band 106: *Konstantin Gavrilidis: Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998*

Band 105: *Hans-Werner Franz: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998*